



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

El clima organizacional y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la
Institución Educativa Particular “Cuna Jardín Materno Infantil California”
de Víctor Larco, 2019.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. Ascoy Tejada Lili Verónica (ORCID: 0000-0002-2041-9373)

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (ORCID: 0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Calidad Educativa

Trujillo-Perú

2019

DEDICATORIA

A mis padres que han sido un ejemplo de educación, que con su esfuerzo y consejos lograron darme una formación de valores y responsabilidad, para poder cumplir con mis objetivos a través de la constancia.

A mis hermanos por sus palabras siempre de ánimo y aliento.

A mis compañeros de estudio especialmente a Silvia y Jefry que me alentaron a seguir a pesar de algunas circunstancias difíciles que se presentaron en el camino.

A una persona especial que Dios y la vida puso en mi camino, quien me acompañó y alentó siempre a ser perseverante y a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Primero agradecer a Dios, quien cada día me regala salud y con ella la sabiduría, fortaleza y la bendición para poder cumplir una meta más e importante como la de obtener la maestría con mención en Administración de la Educación.

Al Señor Cesar Acuña Peralta, Rector fundador de la Universidad Cesar Vallejo por su elevada sensibilización y compromiso en favor a la educación peruana.

A las autoridades de la Escuela Académico Profesional de Posgrado, por el apoyo de haberme brindado la posibilidad, facilidad de estudiar y culminar nuestros estudios de post-grado y así alcanzar un mayor nivel profesional.

A todos los docentes que impartieron y compartieron sus experiencias con agrado, eficiencia y eficacia en cada uno de los cursos que se desarrollaron; en especial, a nuestro Asesor Mg. Henry Villacorta Valencia, por sus enseñanzas, asesoramiento y dedicación que permitieron realizar con éxito el presente trabajo.

De igual forma agradezco a los Directivos de la Institución Educativa Cuna Jardín Materno Infantil California, por haberme dado la facilidad de realizar mi investigación en su prestigiosa Institución y que además esta servirá como aporte para la misma.

PÁGINA DEL JURADO

PRESIDENTE

Mg. Tello Yance, Filoter

SECRETARIO

Mg. Mendoza Giusti, Rolando

VOCAL

Mg. Villacorta Valencia, Henry

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. Ascoy Tejada Lili Verónica, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 40697427 con la tesis titulada “El clima organizacional y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Institución Educativa Particular “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019.

Declaro bajo juramento que:

1. El presente proyecto de investigación es de mi autoría.
2. Manifiesto mi respeto por las normas internacionales de citas y referencias en todas las fuentes consultadas, evitando en todo momento cometer plagio parcial o total.
3. El proyecto de investigación no ha sido autoplagiado, es decir que no ha sido publicado anteriormente.
4. La información y los datos presentados son reales, no han sido falsificados, copiados, ni duplicados, por lo tanto, los resultados que se presentaran en la tesis se consideraran aportes a la problemática investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y acciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada César Vallejo.

Trujillo, julio del 2019


Br. Ascoy Tejada Lili Verónica
DNI N° 40697427

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MÉTODO	24
2.1 Tipo y Diseño de investigación	24
2.2 Operacionalización de variables	24
2.3 Población, muestra y muestreo	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.5 Método de análisis de datos	31
2.6 Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Población de la “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019	29
Tabla N° 2. Descripción de los niveles de clima organizacional	33
Tabla N° 3. Niveles de las dimensiones de clima organizacional	34
Tabla N° 4. Descripción de los niveles de síndrome de Burnout	35
Tabla N° 5. Niveles de las dimensiones de síndrome de Burnout.....	36
Tabla N° 6. Correlaciones entre cada dimensión de clima organizacional y el síndrome de Burnout en los trabajadores	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Descripción de los niveles de clima organizacional.....	33
Figura N° 2. Niveles de las dimensiones de clima organizacional.....	34
Figura N° 3. Descripción de los niveles de síndrome de Burnout.....	35
Figura N° 4. Niveles de las dimensiones de síndrome de Burnout	36

RESUMEN

La presente investigación denominada “El clima organizacional y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Institución Educativa Particular “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019”, tuvo por objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en los trabajadores de la “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019 y como objetivos específicos: identificar el nivel de clima organizacional y de Síndrome de Burnout, determinar la relación entre el clima organizacional y las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal de síndrome de Burnout. La investigación es de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional transversal y con metodología aplicada, la cual se aplicó en una muestra estratificada conformada por 40 trabajadores de los cuales, utilizando un cuestionario sobre Clima Laboral CL-SPC de 50 ítems, dividida en 5 dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales; e Inventario de “Burnout” de Maslach y Jackson que consta de 30 ítems repartido en 3 dimensiones que son: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal. Los resultados demuestran que: No existe correlación significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en los trabajadores con ($Rho = -0.054$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.742 (p valor > 0.05). El nivel de Clima organizacional de los trabajadores y en cada una de sus dimensiones Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales, se ubican en el nivel Muy favorable. El nivel de Síndrome de Burnout de los trabajadores es moderado, en las dimensiones Agotamiento emocional y Despersonalización es bajo, mientras que en la dimensión realización personal, es alto. No existe correlación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones del síndrome de burnout: agotamiento emocional en los trabajadores con ($Rho = -0.297$), despersonalización en los trabajadores ($Rho = -0.153$) y realización personal en los trabajadores ($Rho = 0.278$), con un Sig. Bilateral equivalente a 0.063 (p valor > 0.05).

Palabras clave: Clima organizacional. Síndrome de Burnout.

ABSTRACT

The present research called “The organizational climate and the Burnout syndrome of the workers of the Private Educational Institution“ Cuna Jardín Infano Infantil California ”of Víctor Larco, 2019”, had as a general objective: To determine the relationship between the organizational climate and the Syndrome of Burnout in the workers of the “Crib Maternity Garden California” of Víctor Larco, 2019 and as specific objectives: identify the level of organizational climate and Burnout Syndrome, determine the relationship between the organizational climate and the dimensions emotional exhaustion, depersonalization and personal completion of Burnout syndrome. The research is of a non-experimental type, with a transversal correlational descriptive design and applied methodology, which was applied in a stratified sample made up of 40 workers of which, using a CL-SPC Labor Climate questionnaire of 50 items, divided into 5 dimensions: Self-realization, Labor involvement, Supervision, Communication and Labor conditions; and Inventory of "Burnout" by Maslach and Jackson that consists of 30 items divided into 3 dimensions that are: Emotional exhaustion, Depersonalization and Personal fulfillment. The results show that: There is no significant correlation between organizational climate and Burnout syndrome in workers with ($Rho = -0.054$) and with a Bilateral Sig equivalent to 0.742 ($p \text{ value} > 0.05$). The level of Organizational Climate of the workers and in each of its dimensions Self-Realization, Labor Involvement, Supervision, Communication and Labor Conditions, are located at the Very favorable level. The level of Burnout Syndrome of workers is moderate, in the dimension's Emotional exhaustion and Depersonalization is low, while in the dimension personal fulfillment, it is high. There is no significant correlation between the organizational climate and the dimensions of burnout syndrome: emotional exhaustion in workers with ($Rho = -0.297$), depersonalization in workers ($Rho = -0.153$) and personal fulfillment in workers ($Rho = 0.278$) , with a Bilateral Sig equivalent to 0.063 ($p \text{ value} > 0.05$).

Keywords: Organizational climate. Burnout syndrome.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las instituciones educativas tienen la exigencia de brindar un servicio eficiente. Los trabajadores de la institución deben no sólo cumplir sino también ser eficaces en su desempeño laboral y a la vez debe percibir que existe un clima organizacional favorable.

En el Perú, los trabajadores de la educación: Director, docentes, psicólogos y personal de servicio enfrentan dificultades económicas y sociales, es decir existe inequidad salarial en comparación con otras profesiones. Así mismo, existen malas condiciones de trabajo, sobrecarga laboral, conflictos internos, cambios rápidos en la demanda curricular y organizacional (Ponce, 2005). El docente percibe un ambiente laboral desfavorable que genera reacciones y estados emocionales tensos que se denominan estrés laboral que al hacerse crónico se convierte en “Síndrome del quemado” o Burnout. El Burnout según Moreno, Oliver, & Aragonese (1991) es una clase de estrés laboral, donde la población más vulnerable son los profesionales que prestan ayuda tales como: Médicos, enfermeras, maestros, policías.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2005) refiere que el estrés laboral es una epidemia global, por ser un riesgo ocupacional único que puede afectar a todos los trabajadores y que afecta en forma negativa la salud física y psicológica de los trabajadores, así como su eficacia laboral. Esto se debe al excesivo control y presión que ejercen a los trabajadores quienes perciben que los factores del clima organizacional – como las condiciones de la organización, estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, liderazgo, conflicto e identidad-, no son favorables.

En países desarrollados de la comunidad europea, el Síndrome de Burnout es un problema de Salud Pública. En Europa, el 18% de las enfermedades relacionadas a la actividad laboral de los trabajadores, son el estrés, la ansiedad y la violencia. De manera similar Estados Unidos y Canadá no difieren mucho de los resultados de la comunidad europea, donde el estrés mental por sí solo es responsable del 11% de la demanda de atención por enfermedad en este país. Murofuse (2005, citado por Figueroa, 2013).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en el año 2005, en el Perú, presentó un informe donde explica que el 36,6% de docentes padecen estrés laboral y un alarmante 12% tiene el síndrome de burnout (UNESCO, 2005). Así también, el trabajo de Fernández (2010) indica que, de una relación de 10 estudios realizados en la capital, el 43,2% de los docentes limeños experimenta altos niveles de Burnout.

En la Institución educativa, respecto al clima organizacional es poco favorable por cuanto los trabajadores sienten que no se están autorealizando debido a que no se promueven los puestos, existe poco desarrollo personal del trabajador y se carece de una política de reconocimientos; la comunicación es poco fluida y las condiciones laborales no son muy motivantes. Respecto al Burnout, existe agotamiento emocional en los trabajadores demostrando en muchos casos cansancio y sobreesfuerzo, sin embargo, existe preocupación por hacer las cosas bien, pero los trabajadores sienten que se debe establecer una política de realización personal.

Frente al clima organizacional desfavorable que desencadena el Burnout, se plantea establecer la relación entre éstas variables en una muestra de trabajadores de la “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco.

Se revisaron tesis previas sobre información mundial, internacional como nacional referente a Clima organizacional y Síndrome de Burnout, siendo más relevantes las siguientes:

Internacionalmente, Casallas, Rodríguez y Ladino (2017), en la tesis Revisión teórica: el estado actual de las investigaciones sobre el Síndrome de Burnout en docentes de latinoamérica de habla hispana, entre los años 2010 al 2017, cuyo objetivo fue describir la información documental del estado actual de las investigaciones en el Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica entre los años 2010 y 2017, se desarrolló en una muestra constituida por 50 artículos para el análisis, utilizando una investigación cualitativa, tipo descriptiva, no experimental, desde la revisión teórica. Los autores concluyen que: el Burnout en docentes es una temática que en Latinoamérica ha sido desarrollada principalmente en procesos de evaluación y medición. El 96% de los documentos en sus resultados presentan

información correspondiente a la existencia del Síndrome de Burnout en la población seleccionada, mientras que en el 4% de los casos, no se presenta.

Por su parte Leal y Ramos (2014), en la tesis “Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en docentes de jardines infantiles del sector público y privado de la ciudad Talca”, cuyo objetivo fue analizar y describir la relación entre Burnout y Compromiso organizacional, se aplicó a una muestra de 96 profesores de nivel inicial elegidos de seis jardines infantiles de la ciudad de Talca. Para el recojo de la información se utilizó la escala MBI – ES de Maslach y el cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer, concluyéndose que existe relación significativa e inversa entre Burnout y Compromiso organizacional, concordando que a mayor nivel de Burnout menores niveles de Compromiso Organizacional, muestra una relación inversa de grado débil $r = -0.23$, $p < 0.01$.

En el contexto nacional, Esplana y Nuñez (2017) en la tesis “Síndrome de Burnout y Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica - 2017”, plantearon como objetivo general determinar la relación que existe entre Síndrome de Burnout y Clima Organizacional en docentes y como objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización, realización personal en el trabajo y clima organizacional, aplicada en una población muestral de 76 docentes, utilizando el diseño descriptivo correlacional y para medir las variables se utilizaron el Cuestionario del Síndrome de Burnout (Maslach y Jackson) y el Cuestionario de Clima Organizacional (Litwin y Stringer), mismos que han sido sometidos a validez y confiabilidad, concluyendo que, el 53.95% de los docentes tiene un Agotamiento emocional moderado y el 31.58% bajo., mientras que el 71.05% perciben que el clima organizacional es debil a diferencia del 28.94% que opina que es fuerte; el 48.68% de los docentes que presentan un Agotamiento emocional moderado, percibe que el Clima organizacional es débil, lo que indica que los docentes se sienten emocionalmente agotados y a su vez presentan un clima organizacional débil. El 57.89% de los docentes tiene Despersonalización bajo, mientras que el 35.53% es moderado; el 71.05% perciben que el clima organizacional es debil a diferencia del 28.94% que opina que es fuerte; el 31.58% de los docentes que presentan una Despersonalización bajo, percibe que el Clima organizacional es débil, mientras que

el 32.89% que registra una Despersonalización moderada, percibe que el clima organizacional es débil lo que indica que los docentes están descuidando del trato humanizado con sus entornos y a su vez presentan un clima organizacional débil. El 42.11% de los docentes que presentan una Realización personal bajo y el 44.74% moderado, mientras que el 67.11% percibe que el Clima organizacional es débil, mientras que el 18.42% que registra una Realización personal bajo percibe que el clima organizacional es débil y el 40.79% que tiene una Realización personal moderado, también percibe que el clima organizacional es débil lo que indica que la mayoría. El 35.53% de los docentes tienen un Síndrome de Burnout bajo y el 51.32% moderado, mientras que el 71.05% percibe que el Clima Organizacional es débil, mientras que el 22.85% opina que es fuerte; el 46.05% que registra un Síndrome de Burnout moderado percibe que el clima organizacional es débil lo que implicó que el Síndrome de Burnout es un factor predisponente para el clima organizacional. No existe buenas relaciones interpersonales entre los docentes. Existe relación significativa entre Síndrome de Burnout y Clima Organizacional.

Por su parte, Pari (2015), en la tesis “Clima laboral y Síndrome de Burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca”, tuvo como objetivo describir la relación entre el clima laboral y el Síndrome de Burnout en los docentes, se aplicó en una muestra de 47 docentes del nivel inicial, primario y secundario, con diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional. Para recabar información se utilizó el cuestionario de clima social de R. H. Moss, compuesto por tres dimensiones (Relación, Autorrealización y Cambio) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) que consta de 22 ítems distribuidos en tres dimensiones (Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal) que responde en una escala tipo Likert de 7 opciones. Concluye que: el 53.2% de los docentes presentan un nivel de clima laboral bueno, mientras que el 53.2% presentan un nivel bajo de Síndrome de Burnout; El clima laboral en su dimensión relación se correlaciona indirecta y significativamente con la variable Síndrome de Burnout, de manera similar el clima laboral en su dimensión estabilidad/cambio muestra una correlación indirecta y significativa. Por otro lado, el clima laboral en su dimensión autorrealización muestra una correlación, pero esta no es significativa con la variable síndrome de Burnout.

En el contexto local, Salvador (2016) en la tesis “Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral, se desarrolló con una muestra de 100 docentes, utilizando el diseño de investigación descriptivo correlacional. Para el recojo de la información se utilizaron el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES). Se concluye que: existe relación estadística significativa directa entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral. Así mismo, se concluye que existe relación estadística significativa directa entre las dimensiones del Síndrome de Burnout: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal, con la variable clima organizacional.

Del mismo modo Mantilla (2018) en la investigación “Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza”, planteó como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional en docentes, se aplicó en una muestra de 275 docentes, utilizando el diseño de investigación no experimental, descriptiva transversal y para recabar la información se utilizaron: El Inventario Burnout de Maslach (MBI)- SG y el Cuestionario de Compromiso Institucional. El autor llega a concluir que: Existe una relación inversa de efecto pequeño entre el agotamiento emocional ($p < -0.299^{**}$) y cinismo ($p < -0.298^{**}$), con el compromiso organizacional, y con eficacia profesional una relación directa de efecto pequeño ($p < 0.297^{**}$). Evidenciando que a mayor presencia de Síndrome de Burnout se disminuirá el compromiso organizacional de los docentes de instituciones públicas de La Esperanza.

En las teorías sobre Clima Organizacional, respecto a la definición de clima organizacional, Silova (1996) y Brunet (2004) las agrupan en 3 enfoques: El enfoque estructuralista propuesto por Mañas, González y Peiró (1999) quienes plantean una definición objetivista de clima organizacional: conjunto de características organizacionales tangibles y que influyen sobre la conducta de sus trabajadores (Brunet 2004). En este enfoque el clima existe de manera tangible y exterior a los trabajadores quienes están expuestos a él y tan sólo lo perciben y reflejan. Por ello, cuando son interrogados sobre el clima organizacional, lo describen sin

modificaciones ni procesamiento. El enfoque perceptual de la formación del clima, propuesto por Mañas, Gonzáles y Peiro (1999), privilegia lo subjetivo, que definen el clima organizacional como percepciones personales de los trabajadores de una organización. En este enfoque se asume una postura extrema como el enfoque estructuralista, es decir, el clima depende del estado de ánimo de quienes lo viven que se convierte en una descripción individual o personal y por lo tanto, sería mutable, poco fiable y tal vez hasta inabordable. El enfoque mixto, correspondientes a las definiciones integradoras que conciben al clima como el resultado de la interacción entre las características físicas de la organización y las características personales de los individuos que la componen. Son los individuos en su interacción recíproca y con el ambiente, los que dan lugar al consenso sobre el clima organizacional. Por su parte Mañas, Gonzáles y Peiro (1999) agregan un cuarto enfoque, muy similar al integrador, que revela el rol global o abarcador de la cultura organizacional como estructura abstracta que ayuda a formar el clima organizacional.

En la presente investigación se define clima organizacional como cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas por los miembros de la organización Chiavenato (2000) y es una fuerza que influye en la conducta del trabajador (Alles, 2007) que deben ser estimuladas y desarrolladas para lograr un comportamiento organizacional positivo (Robbins, 2009) para ello, el personal debe disponer de capacidades y actuar con compromiso en el momento, que implica a la vez, tener motivación para lograr los objetivos (Jericó, 2001).

Litwin y Stinger (1968), establecen 9 factores que repercuten en la generación de un clima organizacional favorable: Estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, liderazgo, conflicto e identidad.

La estructura que se plasma en el organigrama de la empresa que expresa la estructura organizativa de la institución y la ubicación de los miembros de la comunidad educativa. En él se señalan los niveles de autoridad, coordinación, asesoría y apoyo. La conformación de una adecuada estructura organizacional en la organización favorece o dificulta el flujo de las comunicaciones, aspecto transcendental en cualquier tipo de comunidad que aspire a convivir de la mejor manera por ello, para hacerla funcional se establecen normas, reglas, políticas, procedimientos, etc. que facilitan o dificultan el buen desarrollo de las actividades en

la institución, y a las que se ven enfrentados los trabajadores en el desempeño de sus funciones. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la institución visualice y controle el efecto sobre el clima institucional.

La responsabilidad es hacer las cosas con responsabilidad aportando con un grano de arena en el gran engranaje de la institución, está ligado en la realización de la labor encomendada y guarda a su vez, relación con el tipo de supervisión – autoritaria, liberal o democrática- que se realice sobre las misiones dadas a los trabajadores.

La recompensa es lo que se recibe a cambio del esfuerzo y dedicación por el logro de objetivos y metas en la realización del trabajo, siendo el salario justo y apropiado, de acuerdo a la actividad desarrollada, es el primer incentivo en una relación laboral. Sin embargo, el trabajador siempre reclama un reconocimiento adicional. Dentro de este factor de recompensas encontramos la “Motivación” que de acuerdo a la Teoría de la motivación de Maslow (1954), señala que la motivación del personal se constituye en un medio importante para el desarrollo personal de los trabajadores y por ende, mejorar la productividad en la empresa. Existen dos clases de motivación: La motivación intrínseca, es una motivación que lleva el trabajador consigo, no depende del exterior y la pone en marcha cuando lo considera oportuno, poniendo en práctica la Autonomía (control de lo que hacemos), Maestría (Deseo de ser mejor) y el Propósito (hacer lo que hacemos por servicio algo más grande que nosotros mismos). La motivación extrínseca, que se provoca desde fuera del trabajador, por otras personas o por el ambiente, donde son los factores ajenos a la persona los que impulsan a llevar a cabo acciones: El dinero, el tiempo de trabajo, viajes, coches, cenas, bienes materiales, etc.

El desafío permite mantener un sano clima competitivo, necesario e importante para la organización, en la medida que se promueva la aceptación de riesgos calculados para el logro de los objetivos propuestos.

Las relaciones que se fundamentan en el respeto interpersonal, el buen trato y la cooperación, en base a la efectividad, productividad, utilidad, y obediencia, sin que se torne excesivo llegar al exceso y a dar lugar al estrés, acoso laboral (mobbing) y otros inconvenientes de este estilo.

La cooperación, es el apoyo mutuo, el espíritu de equipo para el logro de objetivos comunes y relacionados con los objetivos de la organización.

Los estándares, establecen un parámetro que indica su alcance o cumplimiento pero que deben ser fijados con sentido de racionalidad y que puedan ser logrados sin exagerar esfuerzos, los cuales deben ser percibidos por los trabajadores con sentido de justicia o de equidad.

El conflicto generado por las desavenencias entre los trabajadores, que pueden estar relacionados con el trabajo o bien con lo social y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en la relación con jefes o superiores.

La identidad entendida como “Sentido de Pertenencia”, es el orgullo de pertenecer a la organización y ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos para lograr los objetivos de la organización.

El clima organizacional se fundamenta en la teoría de clima Organizacional de Likert (citado por Brunet, 1999) quien refiere que el comportamiento asumido por los trabajadores depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los trabajadores perciben.

Por su parte Palma (2004), estableció 5 dimensiones de Clima organizacional, mediante la cual diseñó un instrumento de evaluación: Autorrealización, Involucramiento personal, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales

La autorealización es la percepción que tiene el trabajador sobre el medio laboral que favorece su desarrollo personal y profesional y que le permiten alcanzar sus metas a corto y mediano plazo acorde con las funciones que realiza (Palma, 2004, p.11). Por ello, el trabajador necesita que se les brinde oportunidades que le permitan desarrollarse personal y profesionalmente que conllevan a la satisfacción laboral. El trabajador cuando logra alcanzar un nuevo nivel en la labor que realiza, experimentan una sensación de triunfo y que le exigen al máximo su potencial (Maslow, 2011. Parr1).

El Involucramiento laboral es el compromiso que el trabajador asume para alcanzar las metas establecidas por la organización, de acuerdo a los valores

organizacionales (Palma, 2004). Zepeda (2010) establece que el involucramiento laboral para alcanzar las metas establecidas, es el resultado del compromiso y la responsabilidad que asume cada trabajador, generando el desarrollo de la persona y de la organización.

La supervisión, es la percepción que tienen los superiores sobre el cumplimiento de las funciones del trabajador en su desempeño diario, dentro de su jornada laboral. La supervisión es el recojo de información útil sobre las tareas realizadas por el trabajador a fin de tomar decisiones que permitan el acompañamiento y el mejoramiento continuo. (Palma, 2004).

La comunicación es la percepción del grado de fluidez claridad, celeridad, coherencia y precisión de toda la información respecto al desarrollo de la empresa y su respectivo funcionamiento interno, y en la atención al cliente. La comunicación es tener acceso a toda la información, es transmisión recíproca, es poner al corriente las situaciones personales e intercambiar experiencias que van a ser útiles dentro de la convivencia organizacional. (Fonseca, 2000). Chiavenato (2006) manifiesta que la comunicación es un proceso de intercambio de información útil.

Las Condiciones laborales, es el ambiente provisto por la organización, donde los elementos materiales, económicos y psicosociales se condicionan para el logro de los objetivos establecidos. Por ello, es importante que los trabajadores cuenten con una buena remuneración, para motivar su rendimiento y facilitar el cumplimiento de los objetivos establecidos (Palma, 2004).

Por otro lado, existen varios aportes para definir el Síndrome de Burnout, por su parte Burnout, Maslach & Jackson (1981, citado por Muñoz, et al., 2014) lo definen como un “constructo tridimensional cuya característica principal está dada por el agotamiento emocional, la despersonalización y la poca realización personal, que se da en trabajadores cuya labor se desarrolla a través del contacto directo con clientes o usuarios” (p.21).

También Oramas (2013) define al Síndrome de Burnout como el efecto de la constante presión que ejerce el entorno laboral sobre el trabajador, con el propósito de culminar sus metas personales y profesionales.

Huamán y Rodríguez (2017), lo definen como una reacción fisiológica que experimenta un trabajador cuando se encuentra expuesto a tensiones constantes y hostigamientos en su trabajo.

En el presente trabajo de investigación se define Síndrome de Burnout como una reacción fisiológica -agotamiento emocional, la despersonalización y la poca realización personal- que manifiesta un trabajador Huamán y Rodríguez (2017) al ser expuesto a presiones laborales constantes para lograr cumplir sus metas personales y profesionales (Oramas, 2017).

El Síndrome de Burnout, se caracteriza por ser insidioso porque se va impregnando a la persona poco a poco hasta quedarse quemado; se tiende a negar por cuanto las personas, no aceptan que se vivencia como un fracaso profesional y personal y es muy difícil establecer la frontera entre el fracaso, el éxito y la rutina; es irreversible: entre un 5% y 10% el síndrome adquirido se convierte en irreversible y conlleva al abandono de la asistencia.

De acuerdo con Huamán y Rodríguez (2017), refieren que el Síndrome de Burnout presenta cuatro factores que contribuyen a su desarrollo: Edad, sexo, estado civil y horario laboral. La presencia del Síndrome de Burnout se manifiesta generalmente en profesionales jóvenes, porque son inexpertos, poco maduros, carecen de recursos y tienen bajo apoyo de la organización. Respecto al sexo, las mujeres tienen mayor tendencia a padecer este síndrome, debido a que emocionalmente son vulnerables y tienen escasez de aspiraciones profesionales. Por su parte Maslach (1982, citado por Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017), sostiene que las mujeres tienden a tener mayor cansancio emocional que los varones. Por otra parte, Abraham (1984, citado por Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017) refiere que las mujeres son más propensas y vulnerables para tener estrés porque desempeñan labores de ama de casa, madre y su trabajo. El estado civil es un factor importante, habiéndose demostrado que las personas que tienen carga familiar o una

pareja estable están menos propensos a padecer este síndrome porque tienen motivaciones y aspiraciones fuertes para cuidar y proteger a su familia. El horario laboral que depende de la institución donde labora el trabajador, es otro factor que influye en el Síndrome sobre todo cuando no se respeta el tiempo de refrigerio, o se les obliga a hacer horas extras sin ser correctamente reconocidas.

Maslach y Jackson (1981, citado por Olivares, 2017), proponen un Modelo teórico tridimensional del Síndrome de Burnout: Modelo de agotamiento emocional, Modelo de despersonalización y Modelo de Realización personal. Estos modelos, en la presente investigación, se convierten en las dimensiones del Síndrome de Burnout. El modelo de agotamiento emocional, se caracteriza por el desgaste emocional que presenta la persona, expresando fatiga a nivel sentimental. El modelo de despersonalización, se caracteriza porque la persona expresa actitudes negativas, mostrando cinismo con su trabajo y con sus compañeros de labores. El modelo de realización personal, se caracteriza porque el trabajador reduce su capacidad competitiva y de lograr el éxito en su trabajo. Así mismo, evidencia tendencias a devaluarse y expresar desconfianza en sus capacidades (Olivares, 2017).

Por lo que se ha planteado la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en los trabajadores de la “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019?

La investigación presenta justificación práctica porque ha permitido establecer si el Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout se relacionan; sin embargo, no se pretende resolver la problemática encontrada, tiene la finalidad de ser un valioso aporte que permita tomar conciencia del clima organizacional y el Síndrome de Burnout, resaltando la importancia que genera un clima organizacional favorable en la disminución del Síndrome de Burnout.

Teóricamente, permitió profundizar el conocimiento sobre clima organizacional y Síndrome de Burnout. El Clima Organizacional se fundamenta en la teoría de Clima Organizacional de Likert (citado por Brunet, 1999) quien refiere que el comportamiento asumido por los trabajadores depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los

trabajadores. El Síndrome de Burnout, se fundamenta en el Modelo teórico tridimensional del Síndrome de Burnout: Modelo de agotamiento emocional, Modelo de despersonalización y Modelo de Realización personal (Maslach y Jackson, 1981, citado por Olivares, 2017).

Metodológicamente, este estudio se utilizó instrumentos válidos y confiables para medir el nivel de Clima organizacional y Síndrome de Burnout de los trabajadores de la “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, que podría utilizarse como referentes para realizar investigaciones futuras.

Presenta relevancia social porque en la Cuna Jardín donde se llevó a cabo la investigación, no sea realizado un trabajo de investigación de este tipo por ello, se ha realizado la investigación: El Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout de los trabajadores de una Institución Educativa del Distrito de Larco. Así mismo, por los resultados y conclusiones e información teórica que se brindó luego de realizar la investigación, la Directora de la Cuna Jardín, podrá incluirlo como parte de su Plan estratégico y tomar estrategias para mejorar el clima organizacional y así reducir el Síndrome de Burnout.

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en los trabajadores de la “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019. Así mismo, como objetivos específicos: Identificar el nivel de clima organizacional, Identificar el nivel de Síndrome de Burnout, Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional, Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión despersonalización, Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión realización personal.

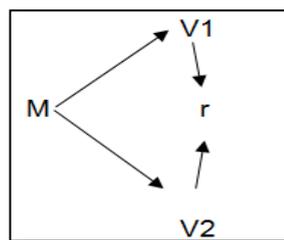
Como hipótesis general se planteó que: Existe relación significativa entre el clima organizacional y Síndrome de Burnout en los trabajadores de la “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019 y como hipótesis nula que: No existe relación significativa entre el clima organizacional y Síndrome de Burnout en los trabajadores de la “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019.

También se plantearon como hipótesis específicas que: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional, con su respectiva hipótesis nula que: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional; Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión despersonalización con su hipótesis nula. No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión despersonalización; Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión realización personal con su hipótesis nula: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión realización personal.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de investigación

La investigación por su finalidad es aplicada, por el enfoque cuantitativa, por el tipo es no experimental, por su carácter descriptiva correlacional y por el alcance es transversal. El diseño de investigación es correlacional porque se estableció la relación entre clima organizacional y Síndrome de Burnout (Hernández, Fernández y Baptista, 2016)



Dónde:

M = Muestra de trabajadores de la “Cuna Jardín Materno Infantil California”, del Víctor Larco

R = Relación entre variables

Ox= Variable 1: Clima organizacional

Oy= Variable 2: Síndrome de Burnout

2.2 Operacionalización de variables

Variables:

Variable 1: Clima organizacional

Cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas por los miembros de la organización Chiavenato (2000) y es una fuerza que influye en la conducta del trabajador (Alles, 2007) que deben ser estimuladas y desarrolladas para lograr un comportamiento organizacional positivo (Robbins, 2009), para ello, el personal debe disponer de capacidades y actuar con compromiso en el momento, que implica a la vez, tener motivación para lograr los objetivos. Tal como lo señala Jericó (2001).

Variable 2: Síndrome de Burnout

Es una reacción fisiológica -agotamiento emocional, la despersonalización y la poca realización personal- que manifiesta un trabajador Huamán y Rodríguez (2017) al ser expuesto a presiones laborales constantes para lograr cumplir sus metas personales y profesionales (Oramas, 2017)

Operacionalización:

Matriz de operacioalización de la variable Clima organizacional

Variable 1	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Unidad de análisis	Instrumento de medición
Clima organizacional	Para medir el nivel de Clima organizacional se utilizó el "Cuestionario Clima Laboral CL-SPC" formado por cinco dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales y consta de 50 ítems Palma (2014).	Autorrealización	Promoción de puesto	Existen oportunidades de progresar en la institución.	Ordinal	Trabajadores de la Cuna Jardín Materno Infantil California conformada por Directora, Personal docente, Auxiliares, Psicólogos, personal de servicios	Se utilizó el "Cuestionario Clima Laboral CL-SPC", es un instrumento diseñado y válido por Palma (2014) y es altamente confiable porque tiene un Alfa de Cronbach de 0.90
				Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.			
				La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.			
			Desarrollo personal	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.			
				Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad..			
				Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.			
				Los jefes promueven la capacitación que se necesita.			
				La empresa promueve el desarrollo del personal			
		Reconocimientos	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.				
			Las responsabilidades del puesto están claramente definidas				
		Involucramiento laboral	Compromiso	Se siente compromiso con el éxito en la organización.			
				Los trabajadores están comprometidos con la organización.			
				Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.			
				Existe colaboración entre el personal y las diversas oficinas.			
		Toma de decisiones	Los objetivos de trabajo son retadores.				
			Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.				
		Identificación	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.				
			Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.				
			Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.				
			Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.				
Supervisión	Control	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
		Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
		Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					

			<p>Orientación</p> <p>El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.</p> <p>El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen</p> <p>En la institución, se afrontan y superan los obstáculos</p>			
			<p>Valoración</p> <p>Se valora los altos niveles de desempeño.</p> <p>Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.</p> <p>Se reconocen los logros del trabajo.</p> <p>Se conocen los avances en otras áreas de la organización</p>			
		Comunicación	<p>Información</p> <p>Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.</p> <p>En mi oficina, la información fluye adecuadamente.</p> <p>La institución fomenta y promueve la comunicación Interna</p>			
			<p>Rresponsabilidad</p> <p>El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.</p> <p>En la oficina, se hace mejor las cosas cada día</p> <p>Existe buena administración de los recursos..</p> <p>Existe un trato justo en la empresa</p>			
			<p>Diálogo</p> <p>Existen suficientes canales de comunicación.</p> <p>Los objetivos del trabajo están claramente definidos.</p> <p>Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.</p>			
		Condiciones laborales	<p>Motivación</p> <p>Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo..</p> <p>En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.</p> <p>En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.</p> <p>Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede</p>			
			<p>Beneficios</p> <p>Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.</p> <p>Existen normas y procedimientos como guías de trabajos.</p> <p>El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.</p> <p>Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.</p>			
			<p>Remuneración</p> <p>La remuneración es atractiva en comparación con las otras organizaciones.</p> <p>La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.</p>			

Matriz de operacioalización de la variable 'Síndrome de Burnout

Variable 2	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Unidad de análisis	Instrumento de medición
Síndrome de Burnout	Para medir el nivel de Síndrome de Burnout se utilizó el "Inventario Burnout de Maslach" formado por tres dimensiones : Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal y consta de 30 ítems	Agotamiento emocional	Cansancio	Me trabajo como hace que me sienta emocionalmente agotado.	Ordinal	Trabajadores de la Cuna Jardín Materno Infantil California conformada por Directora, Personal docente, Auxiliares, Psicólogos, personal de servicios.	Se utilizó el "Inventario Burnout de Maslach" que fue diseñado por Maslach & Jackson (1981) y adaptado por Capa (2014). Además los alfas de Crombach fueron altos, siendo 0.91; 0.92 y 0.86 para Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal, respectivamente
				Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.			
				Mi trabajo me permite trabajar en mis habilidades como profesional.			
				Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.			
				Siento respaldo de mi trabajo por los directivos de la Institución cuando me encuentro en una situación difícil.			
			Sobreesfuerzo	Me siento frustrado por mi trabajo. No consigo lo que me había propuesto.			
				Siento que mi iniciativa en mi trabajo es cuestionada.			
				Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado rutinario, no hay lugar a la iniciativa y creatividad.			
				En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.			
				Siento que trabajo por presión más que por motivación personal.			
		Despersonalización	Actitudes negativas	Creo que trato a algunas necesidades de los alumnos con indiferencia.			
				Creo que traslado los problemas laborales a mi vida personal.			
				Me preocupa que la presión laboral me afecte emocionalmente			
				Me es irrelevante lo que les ocurra a mis compañeros de mi trabajo.			
				Siento que mis compañeros de trabajo me culpan de algunos de sus problemas en el entorno laboral.			
			Falta de preocupación	Siento que mis ideas son más interesantes que las de los demás.			
				Hago el trabajo por compromiso, para que crean que trabajo bien.			
				Siento que no expreso mis ideas por temor a que no sean consideradas.			
				Cuento con información suficiente y no me siento motivado a buscar nueva información.			
				Pienso que si me dieran mejores incentivos mi desempeño fuera mejor.			
		Realización personal	Manejo de situaciones	Me siento con suficiente experiencia laboral para asumir cualquier reto.			
				Me enfrento sin dificultad a los problemas que se presenten en mi labor.			
				Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.			
				Me siento muy motivado para continuar con mi trabajo.			
				Tengo facilidad para crear un ambiente laboral favorable.			
			Logros Satisfacción	Me encuentro animado(a) después de trabajar con mis compañeros de trabajo			
				Siento que he aportado con mi trabajo en beneficio de la Institución donde laboro.			
				Siento que los talleres o capacitaciones aportan para la solución de los problemas.			
				Mi puesto de trabajo me hace sentir satisfecho			
				Pienso que me hubiera gustado elegir otro trabajo, donde mis capacidades fueran mejor empleadas.			

2.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Esta investigación tuvo como unidad de estudio a los trabajadores de la “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019. La población constó de 40 trabajadores, de los cuales, 1 directora, 14 docentes, 03 psicólogos, 19 auxiliares y 3 personal de servicio

Tabla 1

Población de la “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019

ESTAMENTOS	Varón	Mujer	Total
Directora	00	01	01
Docentes	02	12	14
Psicólogos	00	03	03
Auxiliares	00	19	19
Personal de servicio	00	03	03
Total	02	38	40

Fuente: Información obtenida del CAP 2019 de la “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco

Muestra:

La muestra estratificada por trabajadores de la institución: 1 directora, 14 docentes, 03 psicólogos, 19 auxiliares y 3 personal de servicio, estuvo conformada por 40 trabajadores de la “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco.

Muestreo:

Se aplicó un muestreo no probabilístico, ya que los 40 trabajadores han sido seleccionados de una manera intencional, teniendo como criterios de inclusión: Estar en el Cuadro de Asignación de Personal en calidad de estable o contratado al 31 de diciembre de 2019, en la “Cuna Jardín Materno Infantil

California”. Así mismo, se consideran como criterios de exclusión: Estar cubriendo una licencia.

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

Técnica:

- **Encuesta.**

Palacios (2015), sostiene que la encuesta es un instrumento de investigación descriptiva para identificar en una muestra representativa de la población, las respuestas de las personas de acuerdo a los ítems elaborados a priori

Instrumentos:

- **Cuestionario Clima Laboral CL-SPC**

En la medición de Clima organizacional, se ha utilizado el cuestionario “Clima Laboral CL-SPC” diseñada por Palma (2014) que en su versión final tiene 50 ítems, dividida en 5 dimensiones: Autorrealización (10 ítems), Involucramiento laboral (10 ítems), Supervisión (10 ítems), Comunicación (10 ítems) y Condiciones laborales (10 ítems). Se evalúa utilizando la escala likert de 5 puntos: Ninguno o nunca (1), Poco (2), Regular o algo (3), Mucho (4), Todo o siempre (5)

El clima organizacional y sus dimensiones se categorizaron de acuerdo a los siguientes rangos:

Niveles	Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales	Clima organizacional
Muy favorable	42 - 50	42 - 50	42 - 50	42 - 50	42 - 50	210 - 250
Favorable	34 - 41	34 - 41	34 - 41	34 - 41	34 - 41	170 - 209
Media	26 - 33	26 - 33	26 - 33	26 - 33	26 - 33	130 - 169
Desfavorable	18 - 25	18 - 25	18 - 25	18 - 25	18 - 25	90 - 129
Muy desfavorable	10 - 17	10 - 17	10 - 17	10 - 17	10 - 17	50 - 89

Validez y confiabilidad

El Cuestionario “Clima Laboral CL-SPC” es un instrumento diseñado y válido por Palma (2014) y tiene un Alfa de Cronbach de 0.90, por lo tanto presenta un nivel alto de confiabilidad. (Palma, 2014)

- **Inventario “Burnout” de Maslach y Jackson**

El Síndrome de Burnout se ha medido aplicando el Inventario de “Burnout” de Maslach y Jackson diseñado por Maslach y Jackson en 1981 y adaptado por Nicolás Seisdedos.

Este instrumento consta de 30 ítems repartido en 3 dimensiones que son: Agotamiento emocional (10 ítems), Despersonalización (10 ítems) y Realización personal (10 ítems). El cuestionario midió el Síndrome de Burnout utilizando la escala Licker con respuestas basadas en 7 alternativas; a saber, Nunca (0), Pocas veces al año o mes (1), Una vez al mes o menos (2), Unas pocas veces al mes (3), Una vez a la semana (4), Unas pocas veces a la semana (5) y Todos los día (6)

Para la evaluación de la variable 2: Síndrome de Burnout y las dimensiones se ha categorizado considerando los rangos que se encuentran a continuación:

Niveles	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal	Síndrome de Burnout
Alto	41 - 60	41 - 60	41 - 60	121 - 180
Moderado	21 - 40	21 - 40	21 - 40	61 - 120
Bajo	0 - 20	0 - 20	0 - 20	0 - 60

Validez y confiabilidad:

El instrumento Inventario “Burnout” de Maslach y Jackson fue adaptado, validado y sometido a confiabilidad por Capa (2014), habiéndose registrado un Alfa de Cronbach de 0.91; 0.92 y 0.86, para cada una de las dimensiones, presentando un nivel alto de confiabilidad.

2.5 Método de análisis de datos

Para contrastar la hipótesis y obtener el grado de asociación entre Clima organizacional y Síndrome de Burnout y entre clima organizacional y cada una de las dimensiones del Síndrome de Burnout: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal, se ha utilizado la prueba de Kolgomorov-Smirnov, determinandose según su función de su nivel de significancia bilateral que se tiene que utilizar la prueba no paramétrica de Sperman.

2.6 Aspectos éticos

Con el propósito de registrar información veraz, los instrumentos presentan validez y confiabilidad. La comunicación de la información a través de tablas y figuras son fidedignos y en todo momento se mantuvo la confidencialidad de las respuestas de los trabajadores. El trabajo se caracteriza por ser original, ya que se citaron y registraron la bibliografía de otros autores, respetando la propiedad intelectual.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de los resultados de los niveles de clima organizacional y el Síndrome de Burnout en los trabajadores

Tabla 2

Descripción de los niveles de clima organizacional

NIVELES	CLIMA ORGANIZACIONAL	
	fi	%
Muy favorable	24	60
Favorable	11	28
Medio	5	13
Desfavorable	0	0
Muy desfavorable	0	0
Total	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E.

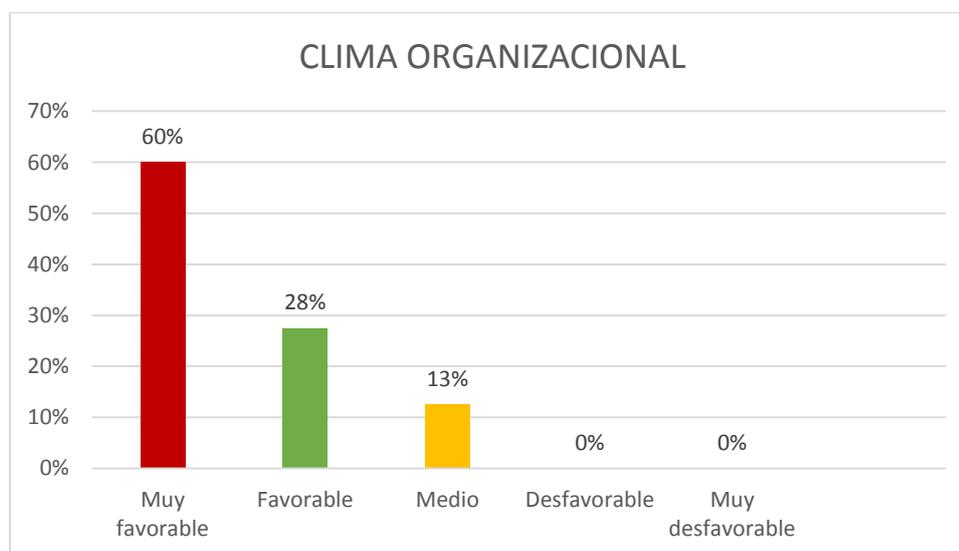


Figura 1

Descripción de los niveles de clima organizacional

Interpretación.

Se observa que en la variable Clima organizacional un 60% de trabajadores consideran que se encuentran en un nivel muy favorable, un 28% en un nivel favorable, un 13% en nivel medio y ninguno se encuentra en nivel desfavorable y muy desfavorable.

Tabla 3*Niveles de las dimensiones de clima organizacional*

Nivel	Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy favorable	22	55	24	60	21	53	23	58	23	58
Favorable	13	33	12	30	13	33	13	33	11	28
Medio	5	13	4	10	6	15	4	10	4	10
Desfavorable	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5
Muy desfavorable	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100

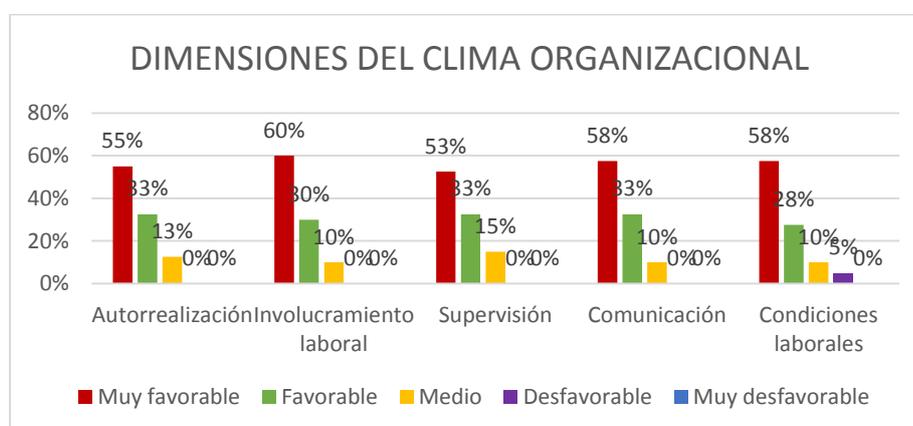
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E.

Figura 2

*Niveles de las dimensiones del clima organizacional***Interpretación.**

En la dimensión Autorrealización, el 55% de los trabajadores se encuentran en nivel muy favorable, el 33% en nivel favorable y el 13% en nivel medio. En la dimensión Involucramiento laboral, el 60% de los docentes se encuentran en nivel muy favorable, el 30% en nivel favorable y el 10% en nivel medio. En la dimensión Supervisión, el 53% de los trabajadores se encuentran en nivel muy favorable, el 33% en nivel favorable y el 15% en nivel medio. En la dimensión Comunicación, el 58% de los trabajadores se encuentran en nivel muy favorable, el 33% en nivel favorable y el 10% en nivel medio. En la dimensión Condiciones laborales, el 58% de los trabajadores se encuentran en nivel muy favorable, el 28% en nivel favorable, el 10% en nivel medio y el 5% en nivel desfavorable.

Tabla 4

Descripción de los niveles de síndrome de Burnout

NIVELES	SÍNDROME DE BURNOUT	
	fi	%
Alto	2	5
Moderado	36	90
Bajo	2	5
Total	40	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.

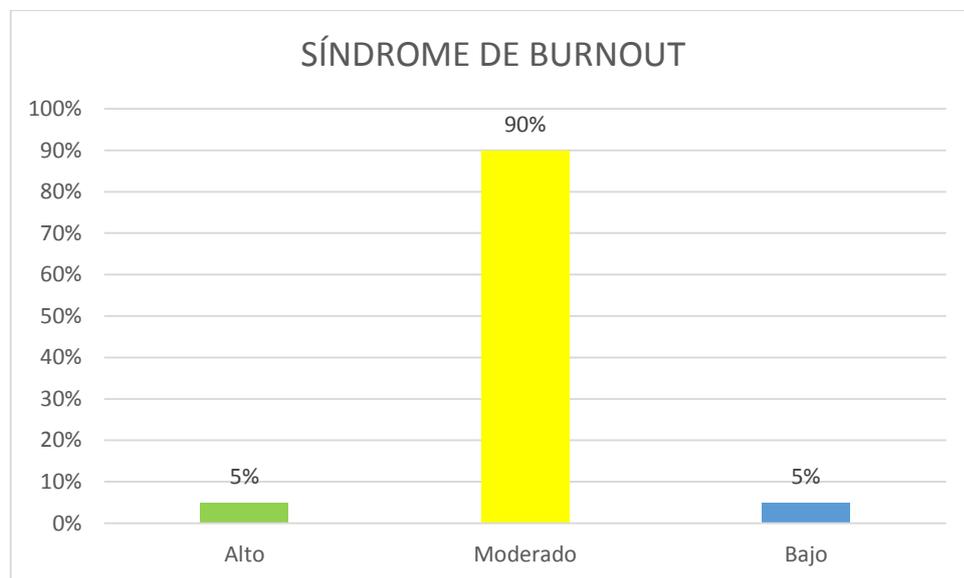


Figura 3

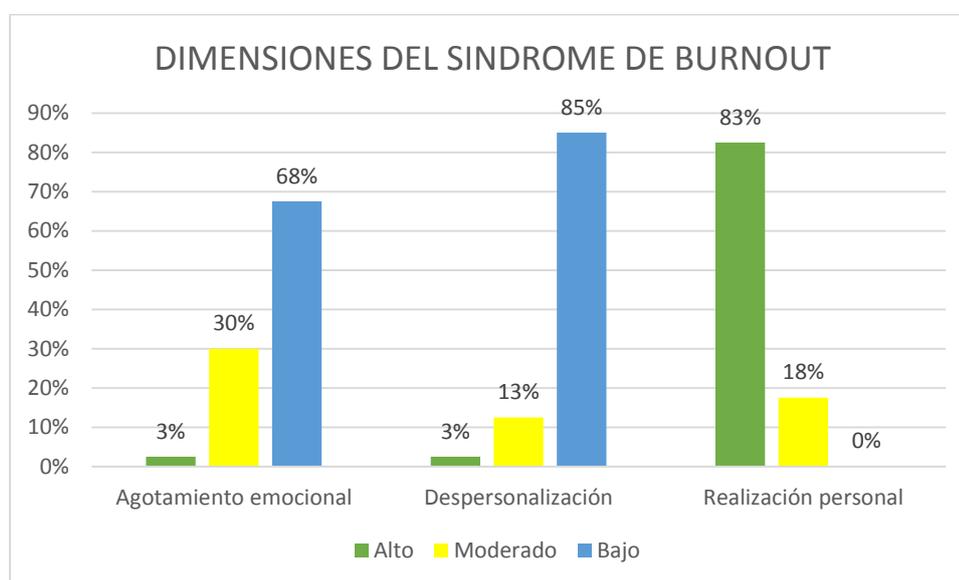
Descripción de los niveles de síndrome de Burnout

Interpretación.

Se observa que en la variable Síndrome de Burnout un 90% de trabajadores consideran que se encuentran en un nivel moderado, mientras que el 5% se encuentran en un nivel alto y bajo, respectivamente.

Tabla 5*Niveles de las dimensiones de síndrome de Burnout*

NIVELES	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	1	3	1	3	33	83
Moderado	12	30	5	13	7	18
Bajo	27	68	34	85	0	0
Total	40	100	40	100	40	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E.**Figura 3***Niveles de las dimensiones del síndrome de Burnout***Interpretación.**

En la dimensión Agotamiento emocional, el 68% de los trabajadores se encuentran en nivel bajo, el 30% en nivel moderado y el 3% en nivel alto. En la dimensión Despersonalización, el 85% de los trabajadores se encuentran en nivel bajo, el 13% en nivel moderado y el 3% en nivel bajo. En la dimensión Realización personal, el 83% de los trabajadores se encuentran en nivel alto y el 18% en nivel moderado.

Tabla 6

Correlaciones entre cada dimensión de clima organizacional y el síndrome de Burnout en los trabajadores

Dimensiones		CLIMA ORGANIZACIONAL
Agotamiento emocional	Correlación Rho Spearman	-0.297
	Sig. (bilateral)	0.063
	N	40
Despersonalización	Correlación Rho Spearman	-0.153
	Sig. (bilateral)	0.347
	N	40
Realización personal	Correlación Rho Spearman	0.278
	Sig. (bilateral)	0.082
	N	40
SÍNDROME DE BURNOUT	Correlación Rho Spearman	-0.054
	Sig. (bilateral)	0.742
	N	40

Interpretación.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Clima organizacional y Síndrome de Burnout es -0.054, correlación negativa muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.742 (p valor > 0.05), por lo tanto, no existe correlación significativa.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Clima organizacional y dimensión agotamiento emocional es -0.297, correlación negativa muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.063 (p valor > 0.05), por lo tanto, no existe correlación significativa.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Clima organizacional y dimensión despersonalización es -0.153, correlación negativa muy baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.347 (p valor > 0.05), por lo tanto, no existe correlación significativa.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Clima organizacional y dimensión realización personal es 0.278, correlación positiva baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.082 (p valor > 0.05), por lo tanto, no existe correlación significativa.

IV. DISCUSIÓN

El clima organizacional como cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas por los miembros de la organización (Chiavenato, 2000) y es una fuerza que influye en la conducta del trabajador (Alles, 2007), que deben ser estimuladas y desarrolladas para lograr un comportamiento organizacional positivo (Robbins, 2009), mientras que, el Síndrome de Burnout según Moreno, Oliver, & Aragonese (1991) es una clase de estrés laboral, donde la población más vulnerable son los profesionales que prestan ayudas tales como: Médicos, enfermeras, maestros, policías.

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en los trabajadores de la “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019, se llevó a determinar que no existe relación significativa entre clima organizacional y el Síndrome de Burnout en los trabajadores, habiéndose obtenido un $p = 0.742 > 0.05$. Resultados que discrepan de Esplana y Nuñez (2017) que estudió sobre el “Síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica - 2017”, en una muestra de 76 docentes, concluyendo que el clima organizacional es débil lo que implicó que el síndrome de Burnout es un factor predisponente para el clima organizacional, encontrándose que no existe buenas relaciones interpersonales entre los docentes y que existe relación significativa entre síndrome de Burnout y clima organizacional. Así mismo, Mantilla (2018) en la investigación “Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza”, que constó de 275 docentes, se concluyó que a mayor presencia de síndrome de burnout se disminuirá el compromiso organizacional de los docentes de instituciones públicas de La Esperanza, obteniéndose relación significativa.

Se encontró que el nivel de Clima organizacional y en cada una de sus dimensiones de Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales, se ubican en el nivel Muy favorable; lo que puede deberse a que el personal dispone de capacidades y actúa con compromiso en el momento de lograr sus objetivos porque se sienten motivados (Jericó, 2001); Tener un nivel de autorrealización muy favorable, como plantea Palma (2004) significa que

la percepción del trabajador sobre el medio laboral favorece su desarrollo personal y profesional y le permiten alcanzar sus metas a corto y mediano plazo acorde con las funciones que realiza, además el trabajador cuando logra alcanzar un nuevo nivel en la labor que realiza, experimentan una sensación de triunfo y que le exigen al máximo su potencial (Maslow, 2011. Parr1). Tener un nivel de involucramiento laboral muy favorable significa que el trabajador asume un compromiso y responsabilidad para alcanzar las metas, generando su desarrollo y el de la organización (Zepeda, 2010). Tener un nivel muy favorable en la supervisión, implica que la percepción que tiene el trabajador sobre el monitoreo de sus funciones en su desempeño diario, dentro de su jornada laboral le permiten un mejoramiento continuo (Palma, 2004). Tener un nivel de comunicación muy favorable indica que los trabajadores perciben que la comunicación es fluida, clara, rápida, coherente y precisa en la información brindada respecto al desarrollo de la empresa y su funcionamiento interno (Fonseca, 2000). Percibir que las condiciones laborales son muy favorables, significa que el ambiente provisto por la organización y las condiciones para el logro de los objetivos son buenas, sin embargo también es importante contar con una buena remuneración, para motivar su rendimiento y facilitar el cumplimiento de los objetivos establecidos (Palma, 2004). Por otra parte, los resultados obtenidos tampoco concuerdan con Esplana y Nuñez (2017) que en su estudio sobre el “Síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica - 2017”, que constó de una muestra de 76 docentes, encontraron que el 71.05% perciben un clima organizacional débil.

El nivel de Síndrome de Burnout de los trabajadores es moderado, en las dimensiones Agotamiento emocional y Despersonalización es bajo, lo que significa de acuerdo con Olivares (2017) que no existe un desgaste emocional que se expresa en fatiga sentimental y que las personas no expresan actitudes negativas y no demuestran cinismo con su trabajo y con sus compañeros laborales; mientras que en la dimensión realización personal, es alto, es decir, en esta dimensión el trabajador está reduciendo su capacidad competitiva y de lograr el éxito en su trabajo y evidencia tendencias a devaluarse y expresar desconfianza en sus capacidades (Olivares, 2017); lo cual puede deberse al efecto de la constante presión que ejerce el entorno laboral sobre el trabajador, con el propósito de culminar sus metas personales y profesionales (Oramas, 2013). Resultados que discrepan de Pari (2015),

que estudió el “Clima laboral y síndrome de Burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca”, en una muestra de 47 docentes del nivel inicial, primario y secundario, al realizar un cuestionario de 22 ítems distribuidos en tres dimensiones (Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal) que responde en una escala tipo Likert de 7 opciones, concluyó que el 53.2% presentan un nivel bajo de Síndrome de Burnout;

Por último esta investigación beneficiará a los trabajadores de las instituciones educativas ayudando en su conducta y en su desempeño diario que permitirán su mejoramiento continuo, obteniéndose como resultado un buen clima organizacional y una disminución del Síndrome de Burnout que influye en la labor de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

- 5.1 No existe correlación significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en los trabajadores con ($Rho = -0.054$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.742 (p valor > 0.05).
- 5.2 El nivel de Clima organizacional de los trabajadores y en cada una de sus dimensiones Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales, se ubican en el nivel Muy favorable.
- 5.3 El nivel de Síndrome de Burnout de los trabajadores es moderado, en las dimensiones Agotamiento emocional y Despersonalización es bajo, mientras que en la dimensión realización personal, es alto
- 5.4 No existe correlación significativa entre el clima organizacional y agotamiento emocional en los trabajadores con ($Rho = -0.297$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.063 (p valor > 0.05).
- 5.5 No existe correlación significativa entre el clima organizacional y la dimensión despersonalización en los trabajadores ($Rho = -0.153$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.347 (p valor > 0.05).
- 5.6 No existe correlación significativa entre el clima organizacional y la dimensión realización personal en los trabajadores ($Rho = 0.278$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.082 (p valor > 0.05).

VI. RECOMENDACIONES

A la directora de la Institución educativa Particular “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco

- Habiéndose encontrado que el clima organizacional es muy favorable, seguir potenciando, fomentando la autorrealización, el involucramiento laboral, la comunicación y las condiciones laborales de los trabajadores.
- Debido a que el agotamiento emocional y la despersonalización son bajos, se debe implementar políticas y desarrollar un Programa de acompañamiento, motivación e incentivos para los trabajadores.
- Difundir a los trabajadores de la Institución educativa los resultados del presente estudio a través de jornadas de reflexión a fin de tomar acuerdos consensuados para prevenir el síndrome de Burnout y fortalecer el Clima organizacional.

Al departamento de psicología de la Institución educativa Particular “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco

- Realizar, implementar y realizar charlas, talleres para todos los trabajadores para prevenir la existencia del síndrome de Burnout

A los trabajadores de la Institución educativa Particular “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco

- Participar de manera activa y comprometida en el Programa de acompañamiento, motivación e incentivos programado por la Institución Educativa

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias: Granica*
- Brunet, L (1999) *el clima de trabajo de las organizaciones*, México, editorial, trillas S.A
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones, definiciones, diagnósticos y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Casallas, J., A. Rodríguez, A., P. y Ladino, A., J. (2017). *El estado actual de las investigaciones sobre el síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica de habla hispana, entre los años 2010 al 2017. (Tesis de grado)*. Corporación Universitaria Minutos de Dios. Centro Regional Soacha.
- Chiavenato, I (2000). *Administración de recursos humanos*. Santa Fé de Bogotá. Colombia: Mc Graw - Hill Interamericana.
- Chiavenato, I (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*, Séptima Edición, Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Esplana, R., P. y Nuñez, E., G. (2017). *Síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica – 2017. (Tesis de pregrado)*. Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica.
- Figuroa, R. (2013). *Clima organizacional y Síndrome de Burnout en personal de salud de segundo nivel de atención medica*. Universidad Autonoma de Querétaro, Mexico, pag. 3.
- Fonseca, Y. (2000). *Comunicación Oral Fundamentos y Práctica Estratégica*, Primera Edición, Pearson Educación, México, 2004.
- Hernández, R., Fernández C., & Baptista P. (2016). *Metodología de la investigación (4° Edición)* México: Mc Graw Hill. Interamericana.
- Huamán, J. y Rodríguez, E. (2017). *Síndrome de Burnout entre los trabajadores de la Municipalidad Alonzo de Alvarado Roque y la Municipalidad de Nueva Cajamarca – 2016 (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú.
- Jericó, P. (2001). *Gestión del Talento: Con Talento al talento Organizativo*: Pearson Educación
- Leal, P. y Ramos, L. (2014). *Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en docentes de jardines infantiles del sector público y privado de la ciudad de Talca* (Tesis de Licenciatura). Universidad de Talca. Chile.
- Litwin, M., & Stringer, F. (1968). *Clima Organizacional y sus aportes*. *Revista de Trabajo*, 61-263.

- Maslow, A. (2011). M.B.I.: Autorrealización Humanista. Recuperado de <http://autorrealizacionhumanista.blogspot.com/2011/01/teoria-motivacional-de-maslow.html>.
- Mantilla, R., L. (2018). Síndrome de Burnout y Compromiso Organizacional en docentes de instituciones públicas del distrito de La Esperanza. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Mañas, M., Gonzáles, V., & Peiró, J. (1999). El clima de los equipos de trabajo: Determinantes y consecuencias. Almería: Editorial Morata.
- Moreno, J., Oliver, R., & Aragonese, P. (1991). Estrés laboral y su importancia. *Psicología Organizacional*, 50-62.
- Muñoz, Y., Osorio, D., Robles, E. y Romero, Y. (2014). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de un Hospital de referencia Ibagué 2014 (Tesis de Licenciatura). Universidad de Tolima, Colombia.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, comprendiendo el Burnout. *Revista Ciencia y trabajo*, 19 (58).
- Oramas, A. (2013). Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. La Habana. Cuba.
- Organizacion Mundial de la Salud. (2005). El estres laboral un peligro inminente. *Revista OMS*, 63-75.
- Palacios, O. (2015). Clima Organizacional y satisfacción del cliente. Perú- Fondo Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Palma, S. (2004). Diagnostico Organizacional. Lima, Perú: Editorial Universidad Ricardo Palma.
- Pari, A., M. (2015). Clima laboral y síndrome de Burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Juliaca.
- Ponce, M. (2005). El docente en la realidad Peruana. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Robbins, S. (2009), *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educations.
- Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la Rediech*, 8(14), 45-67.
- Salvador, J., E. (2016). Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo". (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo.

- UNESCO. (2005). Estres laboral en docentes. *Revista de Psicología del Trabajo y de la Organización*, 63-75.
- Zepeda, J. (2010). Estrategias de involucramiento laboral en pymes de servicio y manufactura. México.

ANEXOS

ANEXO 1

ESCALA DE LIKERT PARA EL NIVEL SÍNDROME DE BOURNOUT

INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador, la siguiente encuesta tiene como propósito medir el nivel del Síndrome De Burnout. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, si hay algo que mejorar, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa (X) en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted percibe.

N°	ITEM	NUNCA	UNA VEZ AL AÑO	UNA VEZ AL MES	POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES A LA SEMANA	TODOS LOS DIAS
AGOTAMIENTO EMOCIONAL								
1	Mi trabajo como hace que me sienta emocionalmente agotado.							
2	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
3	Mi trabajo me permite trabajar en mis habilidades como profesional.							
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
5	Siento respaldo de mi trabajo por los directivos de la Institución cuando me encuentro en una situación difícil.							
6	Me siento frustrado por mi trabajo. No consigo lo que me había propuesto.							
7	Siento que mi iniciativa en mi trabajo es cuestionada.							
8	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado rutinario, no hay lugar a la iniciativa y creatividad.							
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
10	Siento que trabajo por presión más que por motivación personal.							
DESPERSONALIZACION								
N°	ITEM	NUNCA	UNA VEZ AL AÑO	UNA VEZ AL MES	POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES A LA SEMANA	TODOS LOS DIAS
11	Creo que trato a algunas necesidades de los alumnos con indiferencia.							
12	Creo que traslado los problemas laborales a mi vida personal.							

13	Me preocupa que la presión laboral me afecte emocionalmente							
14	Me es irrelevante lo que les ocurra a mis compañeros de mi trabajo.							
15	Siento que mis compañeros de trabajo me culpan de algunos de sus problemas en el entorno laboral.							
16	Siento que mis ideas son más interesantes que las de los demás.							
17	Hago el trabajo por compromiso, para que crean que trabajo bien.							
18	Siento que no expreso mis ideas por temor a que no sean consideradas.							
19	Cuento con información suficiente y no me siento motivado a buscar nueva información.							
20	Pienso que si me dieran mejores incentivos mi desempeño fuera mejor.							
REALIZACION PERSONAL								
N°	ITEM	NUNCA	UNA VEZ AL AÑO	UNA VEZ AL MES	POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES A LA SEMANA	TODOS LOS DIAS
21	Me siento con suficiente experiencia laboral para asumir cualquier reto.							
22	Me enfrento sin dificultad a los problemas que se presenten en mi labor.							
23	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
24	Me siento muy motivado para continuar con mi trabajo.							
25	Tengo facilidad para crear un ambiente laboral favorable.							
26	Me encuentro animado(a) después de trabajar con mis compañeros de trabajo							
27	Siento que he aportado con mi trabajo en beneficio de la Institución donde laboro.							
28	Siento que los talleres o capacitaciones aportan para la solución de los problemas.							
29	Mi puesto de trabajo me hace sentir satisfecho							
30	Pienso que me hubiera gustado elegir otro trabajo, donde mis capacidades fueran mejor empleadas.							

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE SÍNDROME BURNOUT

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				Siempre	Muchas veces	Pocas veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
SÍNDROME DE BURNOUT	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Cansancio Sobreesfuerzo	Mi trabajo como hace que me sienta emocionalmente agotado.					x		x		x		x		
			Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					x		x		x		x		
			Mi trabajo me permite trabajar en mis habilidades como profesional.					x		x		x		x		
			Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.					x		x		x		x		
			Siento respaldo de mi trabajo por los directivos de la Institución cuando me encuentro en una situación difícil.					x		x		x		x		
			Me siento frustrado por mi trabajo. No consigo lo que me había propuesto.					x		x		x		x		
			Siento que mi iniciativa en mi trabajo es cuestionada.					x		x		x		x		
			Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado rutinario, no hay lugar a la iniciativa y creatividad.					x		x		x		x		
			En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					x		x		x		x		
			Siento que trabajo por presión más que por motivación personal.					x		x		x		x		
	DESPERSONALIZACIÓN	Actitudes negativas Falta de preocupación	Creo que trato a algunas necesidades de los alumnos con indiferencia.					x		x		x		x		
			Creo que traslado los problemas laborales a mi vida personal.					x		x		x		x		
			Me preocupa que la presión laboral me afecte emocionalmente					x		x		x		x		

		Me es irrelevante lo que les ocurra a mis compañeros de mi trabajo.							x		x			x		x		
		Siento que mis compañeros de trabajo me culpan de algunos de sus problemas en el entorno laboral.							x		x			x		x		
		Siento que mis ideas son más interesantes que las de los demás.							x		x			x		x		
		Hago el trabajo por compromiso, para que crean que trabajo bien.							x		x			x		x		
		Siento que no expreso mis ideas por temor a que no sean consideradas.							x		x			x		x		
		Cuento con información suficiente y no me siento motivado a buscar nueva información.							x		x			x		x		
		Pienso que si me dieran mejores incentivos mi desempeño fuera mejor.							x		x			x		x		
REALIZACIÓN PERSONAL	Manejo de situaciones	Me siento con suficiente experiencia laboral para asumir cualquier reto.							x		x			x		x		
		Me enfrento sin dificultad a los problemas que se presenten en mi labor.							x		x			x		x		
		Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.								x		x			x		x	
	Logros	Me siento muy motivado para continuar con mi trabajo.								x		x			x		x	
		Tengo facilidad para crear un ambiente laboral favorable.								x		x			x		x	
	Satisfacción	Me encuentro animado(a) después de trabajar con mis compañeros de trabajo								x		x			x		x	
		Siento que he aportado con mi trabajo en beneficio de la Institución donde laboro.								x		x			x		x	
		Siento que los talleres o capacitaciones aportan para la solución de los problemas.								x		x			x		x	
		Mi puesto de trabajo me hace sentir satisfecho								x		x			x		x	
		Pienso que me hubiera gustado elegir otro trabajo, donde mis capacidades fueran mejor empleadas.								x		x			x		x	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Síndrome de Burnout

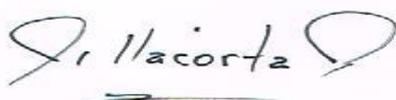
OBJETIVO: Medir el nivel de Síndrome de Burnout en los trabajadores

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Mg. Henry Villacorta Valencia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 2

ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

Estimado trabajador, la siguiente encuesta tiene como propósito medir el nivel del clima organizacional. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, Por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa (X) en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted percibe.

N ^o	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	AUTORREALIZACIÓN					
1	Existen oportunidades de progresar en la Institución					
2	Se siente comprometido con el éxito de la Institución.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En Institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi área de trabajo, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Institución.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la Institución.					
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					

20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
	SUPERVISIÓN					
21	Los directivos expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la Institución, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
	COMUNICACIÓN					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Institución fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La Institución promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la Institución, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
	CONDICIONES					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas de trabajo.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					

46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la Institución.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Institución.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
					Siempre	Muchas veces	Pocas veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si		No
CLIMA ORGANIZACIONAL	AUTORREALIZACIÓN	Promoción de puesto	Existen oportunidades de progresar en la institución.						x		x		x		x		
			Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.						x		x		x		x		
			La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.						x		x		x		x		
		Desarrollo personal	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.						x		x		x		x		
			Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.						x		x		x		x		
			Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.						x		x		x		x		
			Los jefes promueven la capacitación que se necesita.						x		x		x		x		
			La empresa promueve el desarrollo del personal						x		x		x		x		
		Reconocimientos	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.						x		x		x		x		
			Las responsabilidades del puesto están claramente definidas						x		x		x		x		

INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Compromiso	Se siente compromiso con el éxito en la organización.							x		x		x		x			
		Los trabajadores están comprometidos con la organización.								x		x		x		x		
		Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.								x		x		x		x		
		Existe colaboración entre el personal y las diversas oficinas.								x		x		x		x		
	Toma de decisiones	Los objetivos de trabajo son retadores.								x		x		x		x		
		Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.								x		x		x		x		
	Identificación	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.								x		x		x		x		
		Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.								x		x		x		x		
		Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.								x		x		x		x		
		Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.								x		x		x		x		
	SUPERVISIÓN	Control	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.							x		x		x		x		
			Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.								x		x		x		x	
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.										x		x		x		x		
Orientación		El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.								x		x		x		x		
		El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen								x		x		x		x		
		En la institución, se afrontan y superan los obstáculos								x		x		x		x		
Valoración		Se valora los altos niveles de desempeño.								x		x		x		x		

CONDICIONES LABORALES		Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.							x		x		x		x				
		Se reconocen los logros del trabajo.								x		x		x		x			
		Se conocen los avances en otras áreas de la organización								x		x		x		x			
	COMUNICACIÓN	Información	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.							x		x		x		x			
			En mi oficina, la información fluye adecuadamente.								x		x		x		x		
			La institución fomenta y promueve la comunicación interna								x		x		x		x		
		Responsabilidad	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.								x		x		x		x		
			En la oficina, se hace mejor las cosas cada día								x		x		x		x		
			Existe buena administración de los recursos.								x		x		x		x		
			Existe un trato justo en la empresa								x		x		x		x		
		Diálogo	Existen suficientes canales de comunicación.								x		x		x		x		
			Los objetivos del trabajo están claramente definidos.								x		x		x		x		
			Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.								x		x		x		x		
		Motivación	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.								x		x		x		x		
			En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.								x		x		x		x		
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.									x		x		x		x				

			Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede						x		x		x		x		
	Beneficios		Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.						x		x		x		x		
			Existen normas y procedimientos como guías de trabajos.						x		x		x		x		
			El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.						x		x		x		x		
			Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.						x		x		x		x		
			La remuneración es atractiva en comparación con las otras organizaciones.						x		x		x		x		
	Remuneración		La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.						x		x		x		x		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Clima organizacional

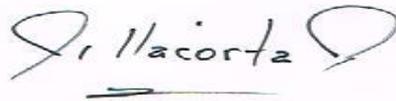
OBJETIVO: Medir el nivel de Clima organizacional en los trabajadores

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Mg. Henry Villacorta Valencia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	x			



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 03
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>General: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y Síndrome de Burnout en los trabajadores de la “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019?</p> <p>Específicos: ¿Cuál es el nivel de clima organizacional de los trabajadores?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la dimensión despersonalización?</p> <p>¿Cuál es la relación el clima organizacional y la dimensión realización personal?</p>	<p>General: Determinar la relación entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en los trabajadores de la “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019.</p> <p>Específicos: Identificar el nivel de clima organizacional.</p> <p>Identificar el nivel de Síndrome de Burnout</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión despersonalización.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la dimensión realización personal.</p>	<p>General Existe relación significativa entre el clima organizacional y Síndrome de Burnout en los trabajadores de la “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019.</p> <p>Específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión agotamiento emocional.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión despersonalización.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión realización personal.</p>	<p>Variable 1 Clima organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorrealización. • Involucramiento laboral. • Supervisión • Comunicación. • Condiciones laborales. <p>Variable 2 Síndrome de Burnout</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional. • Despersonalización • Realización personal. 	<p>El clima organizacional se evaluó en las dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales; a través del Cuestionario: “Clima organizacional” que consta de 50 ítems.</p> <p>El Síndrome de Burnout en las dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal, que consta de 30 ítems.</p>	<p>Por su finalidad: Aplicada</p> <p>Por el enfoque: Cuantitativa</p> <p>Por el Tipo: No experimental</p> <p>Por su carácter: Correlacional-Descriptiva</p> <p>Por el alcance: transversal</p> <p>Población: 40 trabajadores</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Víctor Larco, 09 de julio dl 2019

Solicito Autorización de aplicación de instrumentos para Proyecto de Tesis

Srta. Lucrecia Rebaza Neira

Directora de I. E. P. Cuna Jardín Materno Infantil California

Presente.-

Me es grato dirigirme a Ud. para saludarla cordialmente e informarle como estudiante actual de Maestría con mención en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, me encuentro desarrollando mi Proyecto de Investigación, denominado: Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout en los trabajadores de una Institución Educativa del Distrito de Víctor Larco, 2019. Por lo mencionado, solicito me autorice realizar unas encuestas a todo el personal que labora en su Institución para dicha investigación que contribuirá a la misma.

Segura de contar con su valioso apoyo, agradezco anticipadamente la atención a la presente y hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente


Lucrecia Betzabe Rebaza Neira
DIRECTORA
I.E.P. CUNA JARDÍN MATERNO INFANTIL
CALIFORNIA

T- 10 - 07 - 19.



Lic. Lilí Verónica Ascoy Tejada

D.N.I. 40697427