

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



**"EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL CLIMA LABORAL EN
EL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO
MARCOS DURÁN MARTEL, DISTRITO DE AMARILIS, 2019"**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ÉTICA Y VALORES EN EDUCACIÓN

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y
DOCENCIA SUPERIOR**

TESISTA: NERY TAQUIO TRONCOS

ASESORA: MG. LISSETH ROSARIO ASENCIOS VILLANUEVA

HUÁNUCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis hijos, Nair, Arón, Ariana y Camila, por ser los motores en mi vida, a seguir superándome.

AGRADECIMIENTO

A nuestra honorable universidad, por la formación de calidad que nos brinda.

RESUMEN

El estudio: *“El Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, Huánuco, 2019”*, presentó como objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral. En este sentido, se desarrolló un estudio desde el enfoque cuantitativo, con un tipo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, la muestra fue no probabilística de 28 docentes, quienes respondieron un cuestionario de Síndrome de Burnout y el cuestionario de clima laboral, utilizando la técnica de la encuesta. Se concluyó, que el Síndrome de Burnout se relaciona directamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019, esto se determinó bajo el Rho de Spearman = 112, con un nivel de significancia menor a 0,05 entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, clima laboral.

ABSTRACT

The study: The Burnout Syndrome and the Work Climate at the Marcos Durán Martel Public Pedagogical Higher Institute, Amarilis district, Huánuco, 2019, presented the objective of determining the relationship between the Burnout Syndrome and the work environment. In this sense, a study was developed from the quantitative approach, with a correlational type, non-experimental cross-sectional design, the sample was non-probabilistic of 28 teachers, who answered a Burnout Syndrome questionnaire and the work environment questionnaire, using the survey technique. It was concluded that the Burnout Syndrome is directly related to the work environment in the Marcos Durán Martel Public Pedagogical Institute, Amarilis district, 2019, this was determined under Spearman's $Rho = 112$, with a significance level less than $0,05$ between the Burnout Syndrome and the work environment.

Keywords: Burnout syndrome, work environment.

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Introducción	ix
Capítulo I: Aspectos básicos del problema de investigación	11
1.1 Fundamentación del problema	11
1.2 Justificación e importancia de la investigación	14
1.3 Viabilidad de la investigación	15
1.4 Formulación del problema	15
1.4.1 Problema general	15
1.4.2 Problemas específicos	15
1.5 Formulación de objetivos	16
1.5.1 Objetivo general	16
1.5.2 Objetivos específicos	16
Capítulo II: Sistema de hipótesis	17
2.1 Formulación de hipótesis	17
2.1.1 Hipótesis general	17
2.1.2 Hipótesis específicas	17
2.2 Operacionalización de variables	18
2.3 Definición operacional de las variables	19
Capítulo III: Marco teórico	20
3.1 Antecedentes de investigación	20
3.2 Bases teóricas	26
3.3 Bases conceptuales	47
Capítulo IV: Marco metodológico	48
4.1 Ámbito de estudio	48
4.2 Tipo y nivel de investigación	48
4.3 Población y muestra	48
4.3.1 Descripción de la población	48

4.3.2	Muestra y método de muestreo	49
4.3.3	Criterios de inclusión y exclusión	49
4.4	Diseño de investigación	49
4.5	Técnicas e instrumentos	50
4.5.1	Técnicas	50
4.5.2	Instrumentos	50
4.5.2.1	Validación de los instrumentos	56
4.5.2.2	Confiabilidad de los instrumentos	57
4.6	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	58
4.7	Aspectos éticos	59
Capítulo V: Resultados y discusión		60
5.1	Análisis descriptivo	60
5.2	Contrastación de hipótesis	68
5.3	Discusión de resultados	73
5.4	Aporte científico de la investigación	74
Conclusiones		75
Sugerencias		76
Referencias		77
Anexos		80

INTRODUCCIÓN

El estudio “*El Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, Huánuco, 2019*”, se realizó con la finalidad de determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral. El estudio está estructurado en cinco capítulos:

El primer capítulo, presenta la fundamentación del problema en el aspecto internacional, nacional, y luego a nivel local, la justificación, la viabilidad, formulación del problema, y se mencionan los objetivos del estudio a nivel general como específicos.

El segundo capítulo, muestra la formulación de la hipótesis; también; se presenta la operacionalización de variables y sus definiciones.

En el tercer capítulo, se presenta el campo teórico, dando a conocer los antecedentes de la investigación, tanto internacional, como nacional, importantes sobre el tema en estudio, seguido de las bases teóricas sobre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral, concluyendo con las bases conceptuales más relevantes.

El cuarto capítulo, se trata del marco metodológico del estudio, dando a conocer el ámbito de estudio, tipo y nivel de investigación, la población, muestra, y también el diseño de investigación, las técnicas e instrumentos como la validez y confiabilidad de los instrumentos, concluyendo este capítulo, con las técnicas para el procesamiento, para lo cual, se utilizó el programa software IBM SPSS Statistics 21.0, análisis de datos y los aspectos éticos aplicados al estudio.

El quinto capítulo, hace referencia a los resultados y discusión del estudio, el análisis descriptivo e inferencial y/o contrastación de hipótesis, la discusión de resultados y aportes respectivos del estudio.

Finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones; y referencias bibliográficas objeto de consulta durante el desarrollo del trabajo, así como los respectivos anexos.

CAPÍTULO I

ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

Los estudios de investigación demuestran la prevalencia del estrés del docente que está ocurriendo en diversos países del mundo. Rubio (2012), doctor y autor de la primera tesis sobre el estrés docente en Extremadura, España nos dice “un enseñante puede tirar adelante, no un educador porque tiene muchas y muy íntimas relaciones con los alumnos e influye decisivamente en su personalidad” (p. 88).

Cuenca et al. (2006), junto con PROEDUCA-GTZ, hicieron un trabajo de investigación, donde nos mencionan que el estado de salud mental de los docentes, es debido al estrés y a esto podemos sumarle las enfermedades denominadas psicósomáticas. Por lo dicho podemos afirmar que la salud mental de los maestros es un problema personal, cuya solución va depende de la sociedad.

En ese contexto, este oficio docente conlleva a un compromiso competente por lo que podría sentirse conminado frecuentemente. La consumación de retos que exige el actual contexto laboral, las inflexiones del medio, y las usanzas limitan una cadencia diaria de zozobra, abatimiento visceral, turbación en la rutina nutricional, de la actividad física, que atentan contra la calidad de vida de las personas, esta forma de vivir en los últimos años ha generado nuevas enfermedades vinculadas con el estrés a nivel laboral, siendo denominada una de ellas síndrome del trabajador quemado o desgaste profesional – síndrome de burnout (Fredeunberger, 1974), caracterizado por la debilitación emocional, frustración personal y despersonalización. Los estresores laborales en base a la exposición crónica pueden conllevar a que los docentes sufran síndrome de desgaste de Burnout (Fredeunberger, 1974), que posteriormente lo definen como agotamiento emocional, sensación de bajos recursos personales y que personalmente ya no tenemos nada que ofrecer a los demás psicológicamente. Por ello podemos decir que al síndrome de Burnout puede constituir el proceso final basado a una situación laboral intolerante. Este síndrome viene acompañado de algunas manifestaciones a nivel físico, psicológico y social.

Una de las investigaciones define que el síndrome de Burnout, conlleva a los siguientes síntomas: hipertensión arterial, dorsalgias, cefaleas, lumbalgias, trastornos del apetito y síntomas gastrointestinales. Entre síntomas psicológicos tenemos, entre otros: déficit atencional, irritabilidad, trastornos de la memoria (Espinoza, y Nuñez, 2011, p. 26).

No puede existir algún docente que pueda contar con todas las competencias desarrolladas, si bien es cierto que cada docente tiene más desarrolladas unas competencias que otras, pero habrá de buscar contar con los requerimientos mínimos de competencias necesarias para poder ser un docente eficaz en las aulas del siglo XXI. Al respecto Cuenca (2006), manifiesta que, los docentes deben marcar un desafío de competencia, con dominio científico y manejo de la misma (p. 75).

Los trabajos que deben definir una reorganización de la escuela como institución debe estar bien definido, para trabajar con los alumnos, acompañando a las familias, reordenando a la comunidad, denunciar los abusos, ampliar las organizaciones sociales; así los docentes responderán a las diversas demandas. Es indescriptible lo que tiene el docente que hacer, ante ello el estado debe proveer mecanismos a apoyo para que el docente tenga condiciones y enfrente las condiciones de la sociedad (Mena, 2010).

Las consecuencias del síndrome de Burnout, llega a niveles que afectan las relaciones familiares, amigos y personas de su entorno, consecuentemente conlleva a una crisis de identidad profesional, carece de sentido profesional (Mena, 2010).

Además de lo expuesto, la importancia de desarrollar este estudio se centra en el interés que se le debe dar a una salud adecuada por parte de los profesionales para un mejor desempeño en las instituciones educativas, lo cual se encuentra relacionado al ambiente, percibidas por su entorno laboral y visibles en cuanto al desempeño educativo, y de calidad, hacia los estudiantes.

Por estas razones el presente proyecto de investigación pretende “describir y analizar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral de

los docentes en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019”.

1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

El síndrome de Burnout es una reacción al estrés crónico laboral que es consecuencia de las altas demandas de trabajo. Esas manifestaciones de estrés, podemos describir por: Autoeficacia profesional, debilidad emocional, despersonalización-cinismo. Hemos identificado que, en los últimos tiempos, la preocupación por la enseñanza no sólo es prioritario, sino que también la preocupación por el entorno laboral. (Salanova y Llorens, 2008).

Esto nos lleva a observar y describir la situación actual del docente, en cuanto a su salud psicológica, específicamente, si muestra evidencias de Síndrome de Burnout. Es base fundamental como maestros, mantener y concebir un clima laboral adecuado, que garantice el adecuado funcionamiento de actividades de desempeño.

La importancia radica en que los resultados obtenidos sobre las dos variables, permitió aportar evidencias, informaciones y hechos concretos sobre el “Síndrome de Burnout y el clima laboral”, para establecer así la relación existente entre ambas variables.

Así mismo, permitió sensibilizar a los directivos y docentes del instituto, y tomar conciencia del valor de fomentar y desarrollar actitudes adecuadas para el crecimiento profesional.

En este sentido, el presente trabajo de investigación queda justificado y determinado su importancia, porque los resultados obtenidos durante el trabajo, permiten aportar evidencias, informaciones y hechos concretos sobre el “síndrome de Burnout y el clima laboral de los docentes”, quedando determinado así la relación que existe.

1.3 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio es viable, ya que la institución se encontró interesada en conocer los alcances de lo investigado para el mejoramiento del clima laboral docente. De hecho, se planteó entregarles un reporte que describa y analice el “síndrome de Burnout y su relación con el clima laboral”, con recomendaciones específicas. Pues, se cuenta con todos los medios necesarios para ejecutarla.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1 PROBLEMA GENERAL

Se formula a través de la siguiente interrogante:

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, Huánuco 2019?

1.4.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

Se formula a través de las siguientes interrogantes.

- a) ¿Cuál es la relación que se da entre el agotamiento emocional del docente y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019?

- b) ¿Cuál es la relación que se da entre la falta de realización personal del docente y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019?
- c) ¿Cuál es la relación que se da entre la despersonalización del docente y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019?

1.5 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.5.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.

1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Establecer la relación que se da entre el agotamiento emocional del docente y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.
- b) Establecer la relación que se da entre la falta de realización personal del docente y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.
- c) Establecer la relación que se da entre la despersonalización del docente y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.

CAPÍTULO II

SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

2.1.1 HIPÓTESIS GENERAL

El Síndrome de Burnout se relaciona directamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.

2.1.2 Hipótesis específicas

- a) El agotamiento emocional del docente se relaciona significativamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.
- b) La falta de realización personal del docente se relaciona significativamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.
- c) La despersonalización del docente se relaciona significativamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.

2.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 01
Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
V. 1. Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Cansancio Fatiga Malestar Agotamiento Desgaste	1; 2 3; 6 8; 13 14; 16 20	Inventario de Burnout de Maslach
	Realización personal	Bajo rendimiento laboral Baja autoestima	4; 7; 9; 12 17; 18; 19; 21	
	Despersonalización	Frialdad, descontento Distanciamiento afectivo Irritabilidad, pérdida de motivación Frustración e indiferencia Sensación de culpabilidad	5 10 11 15 22	
V. 2. Clima laboral	Relaciones	Implicación Cohesión Apoyo	1; 4; 7 2; 5; 8 3; 6; 9	Escala de Clima Social en el trabajo (WES)
	Autorrealización	Autonomía Organización Presión	10; 13; 16 11; 14; 17 12; 15; 18	
	Estabilidad/ Cambio	Claridad Control Innovación Comodidad	19; 23; 27 20; 24; 28 21; 25; 29 22; 26; 30	

2.3 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

a) Variable 1: Síndrome de Burnout

Definición conceptual

El Síndrome de Burnout es el agotamiento emocional, sentimiento negativos, respuestas negativas con las personas que trabaja, a causa de estrés laboral (Espinoza, 2017, p. 23).

Definición operacional

Para definir las variables en la tabla de operacionalización de variables de desarrolló un cuestionario de 18 preguntas, con ello medir las respectivas dimensiones: despersonalización, debilidad personal, falta de realización personal.

b) Variable 2: Clima laboral

Definición conceptual

Para Moos (1974), define el clima laboral como las percepciones de los habitantes en un determinado espacio, que figuran relaciones interpersonales. Por lo que podemos hacer una referencia a un ambiente de clases, donde haya creatividad orientada a las tareas y otros.

Definición operacional

Para la ejecución del trabajo de investigación se utilizó la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES), el cual consta de 30 preguntas, el cual mide: Relaciones, autorrealización y estabilidad/cambio.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL

Mena (2010) en su trabajo de investigación define que, a un buen ambiente de trabajo universitario ayudan a que no haya factores contrapuestos para el desgaste emocional (p. 47).

Buzzetti (2005) en su estudio, concluye que los cargos sindicales influyen en el trato con los alumnos, dejan el rol de maestro y distorsionan su rol de enseñar (p. 34).

Artículos:

A nivel internacional se pudo encontrar una variedad de artículos sobre el tema de investigación. A continuación, mencionaremos los más resaltantes.

Caballero (2009) en su artículo publicado determina se encontró prevalencia del Síndrome por Quemarse en el Trabajo (SQT). En cuanto a factores en una organización universitaria, definimos a un riesgo psicosocial. Se observó que la mayoría de estos se asocian de manera significativa con el SQT (p. 58).

En el trabajo de Moriana (2004) nos menciona que existe muchas limitaciones metodológicas, pues las conclusiones son muy diversas, a veces contradictorias (p. 28).

Moreno et al. (2000) concluyen que el cuestionario, CBP-R, en su nueva versión, se adapta mejor a la teoría del MBI, así existe mejor información de antecedentes en el trabajo de los docentes (p. 28).

3.1.2 A NIVEL NACIONAL

Alvarado (2017) menciona que el desgaste por realización personal,

despersonalización y cansancio, menora el trabajo en la carga laboral, muchos de estos en gestión del proceso de enseñanza aprendizaje, responsabilidad profesional y planificación (p. 84).

Salas (2010) nos menciona que el género masculino tiene puntajes elevados con respecto a la despersonalización. Así como mencionan que depende el tipo de colegio, nivel educativo, rango de edad y situación laboral, donde mostraron niveles significativos, estadísticamente (p. 85).

Farfán (2009) determinó que entra las dimensiones: despersonalización, realización personal y cansancio emocional; existen diferencias significativas de colegios estatales y particulares (p. 93).

3.2 BASES TEÓRICAS

3.2.1 SÍNDROME DE BURNOUT

Se ha determinado diferentes fuentes de consulta para definir el concepto del Síndrome de Burnout, como a continuación detallamos.

El síndrome de Burnout en sus inicios fue descrito por la década de los setenta, por Herbert Freudenmberger, cuyos primeros casos eran toxicómanos (Alcantud, 2003).

Maslach et al (2001), nos dice que las emociones de los trabajadores sociales eran bajos y que además investigó de cómo afrontar las consecuencias de los estresores.

Producto de estas investigaciones “se elaboró una conceptualización de Burnout que permitió la aceptación por parte de casi la totalidad de la comunidad científica de la época, produciéndose una proliferación considerable de la publicación en torno a esta temática durante la década de los ochenta” (Morian y Herruzo, 2004). Esta conceptualización, “dio origen al acuerdo existente en la actualidad sobre las tres dimensiones que conforman el síndrome, abriendo paso a una teoría multidimensional del desgaste profesional” (Maslach, et al, 2001, p. 75).

Estos factores se describen a continuación:

Agotamiento Emocional:

Es la falta de energía y fatiga, así como escasos recursos emocionales (Maslach y Leiter, 2001).

Las mañanas de una persona con agotamiento emocional, se describe cómo si no hubiera dormido en absoluto, con pocas energías para enfrentar el día, ello a causa de la reacción al estrés causado por el trabajo (Maslach, 1982). Muchos conceptos se describen como emociones puramente emocionales, en base a estudios de 1997, según Maslach y Leiter (2001), a consecuencia de ello el desgaste físico es una de las consecuencias que suman a las emociones mentales ampliando así el estrés (Maslach y et al., 2001).

Entonces podemos decir que el agotamiento emocional deja a los trabajadores sin energías y recursos para continuar el día a día, y con cero recursos que ofertar, manifestados en factores emocionales y físicos, cuyos factores relevantes son: cansancio, irritabilidad y ansiedad, que no se recuperan así descansen lo suficiente.

Despersonalización:

Son sensaciones que se demuestran con las personas a quienes se les atiende o incluso con las personas que trabajan (Maslach y otros, 2001). Se vincula a que muestra bajo sentimientos a la organización, compañeros de trabajo y los clientes, conocido también como deshumanización.

Además, se actúa de forma alejada de la realidad, marcando como objetos a las personas a su alrededor, en forma distante e impersonal (Ej.: el cabezón del 310) (Maslach y otros, 2001).

En situaciones críticas, el Cinismo es una de las alternativas que permite controlar las emociones ante situaciones críticas y bajar al mínimo las consecuencias de las mismas (Maslach, et al. 2001).

Realización personal:

Las consecuencias de una estrés es una baja Realización Personal, consecuentemente bajos resultados en el trabajo, con calificaciones personales bajo (Maslach, 2001, p. 75).

La recarga laboral, los nuevos proyectos, aumentan un sentimiento de inadecuación, aumenta los sentimientos de falta de progreso y con ello, como persona se sienten enefectivas (Maslachy et al., 1997, p. 73).

Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) señalan que uno de las causas básicas del Síndrome de Burnout es el agotamiento emocional.

Según Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) el Síndrome de Burnout es base para las investigaciones, ya sea revertir constructos o aportar evidencias, basado en Maslach, Schaufeli y Leiter (2001; Gil-Monte y Peiró, 1999;Pines, 2002). Gil-Monte y Peiró (1999), analizaron mediante el factorial de análisis y explicaciones de factores resultantes basado en diferentes teorías y corrientes; ello basado en explicaciones y factores del Síndrome de Burnout.

Las consecuciones del Síndrome de Burnout están basados mas en el ambiente laboral y el tipo de trabajo (Maslach, et al.,2001; Brenninkmeijer, 2002; Gil, 2002). A su vez, en último recurso de las consecuencias del síndrome es el estrés y ello conlleva a un hecho crónico de la situación personal (Gil-Monte, 2002).

DESGASTE PROFESIONAL EN DOCENTES

El perfeccionamiento es una de los factores que influye en desgaste profesional de los docentes (Ballenato, 2003, p743).

La docencia es una de las profesiones donde hay bastante absorción y desgaste emocional (Ballenato, 2003), incluso se han detectado diferentes síntomas que son objeto de estudio y que aquejan emocionalmente.

Para autores como Pines (2002), también la docencia es una de las profesiones que más ha influido el síndrome de Burnout, toda vez que están en constante interacción con los demás.

Los efectos de este síndrome en profesionales que se dedican a la docencia es que sufren de insatisfacción y fracaso en el trabajo, pues carecen de propuestas a su entorno (Ballenato, 2003, p. 753).

Las consecuencias del síndrome son las bajas aportaciones a sus alumnos, por parte de los docentes, y su salud laboral se verá afectada por ello (Ballenato, 2003). El Síndrome de Burnout del docente se vincula con el ego de querer obtener más logros, crecer exitosamente como profesional para desarrollar sus potencialidades en los mismo (Pines, 2002, p. 723).

TEORÍAS QUE SUSTENTAN LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Teoría Fisiológica Estrés como Respuesta

La teoría fisiológica, desarrollada por Selye (1935, citado por Oblitas, 2004) quien define al estrés como la respuesta a manifestaciones externas al organismo, demandas que influyen al normal desarrollo de personalidad, donde la persona busca huir ante situaciones que no puede controlar.

Existen dos tipos de estrés: uno positivo, donde la persona cumple con sus objetivos y otro negativo, donde la persona ve frustrada sus objetivos por el agotamiento emocional (Selye, 1956, citado por Cereijos, 2012).

Teoría de los sucesos vitales.

Se basa en pacientes hospitalizados, cuyos síntomas se relacionaban al estrés (Holme y Rahe, 1967).

Los cambios cotidianos pueden ayudar a controlar el estrés, por ejemplo, cuando un docente está durante el periodo de exámenes (Oblitas, 2004).

Fernández (2003) señala la existencia de tres tipos de situaciones en cuanto al estrés:

- Casos mayores que afectan a la mayor cantidad de personas.
- Perdemos el control de la situación por cambios mayores, por ende las personas se encuentran con control cero.
- Las rutinas del día a día como el tráfico de la ciudad, las peleas con tu entorno hacen que se pierda el control de la situación a afectar a los demás.

Teorías Basadas en la Interacción o Transacción

El individuo y su entorno deben ser evaluados cognitivamente, para saber cómo se afectan mutuamente (Reynoso, 2018).

Lazarus (1986) citado por Oblitas (2004), menciona tres tipos de evaluaciones:

- Primaria: Basado en situaciones con el entorno ó reacciones dentro de sí.
- Secundaria: determinar las reacciones del individuo a situaciones que se le presenta.
- Reevaluación: Los procesos de retroalimentación, de ver cómo mejorar ante situaciones recurrente podemos enmarcar a cambios que marcan la diferencia ante situaciones repetitivos.

Reynoso (2018) indica que hay tres que el ser humano enfrenta una situación:

Benigna, ante situaciones de alegría, amor y otros; Estresante, causado por daños o pérdidas; e Irrelevante, cuando los problemas son cero.

De la misma forma, enfrentarse a las situaciones donde te encuentres con semejantes al estrés, dependerá cómo enfrentarlas. Dependerán de la destreza que se maneja, ver recursos psicológicos para enfrentar a las mismas. (Reynoso, 2018).

3.2.2 CLIMA LABORAL

Es el ambiente donde la personalidad depende de las actitudes y percepciones de quienes habitan y donde las relaciones circunscriben (Moos, 1974, p. 25).

Goncalves (2000), define que las consecuencias de fenómenos contraproducentes entre el individuo y la organización conllevan a que la organización también tenga consecuencias, como: baja productividad, insatisfacción entre los colegas, rotaciones constantes, entre otros.

Chiavenato (1999), señala que es el ambiente donde frecuentan personas con ideas en comunes, y que el término proviene del griego Klima.

También se menciona que un mismo comportamiento es reflejado por los miembros que experimentas o perciben un mismo comportamiento de trabajo y se ve reflejado en el comportamiento (Chiavenato, 1999).

Entonces, podemos decir que bajo un ambiente de trabajo las cualidades son semejantes, bajo un conjunto de atributos y cualidades que son experimentadas por los que frecuentan el ambiente (Goncalves, 2000).

DIMENSIONES DEL CLIMA SOCIAL LABORAL

Estas dimensiones se refieren al difícil ambiente laboral que enfrentamos (Silva, 1996, p. 84). Ante ello podemos describir las principales ideas que surgieron a consecuencia de ello.

Dimensiones del clima organizacional según Moos (1974).

Relaciones

Es el grado de interrelación que tienen los empleados y cómo la dirección contribuye en es esto se cumpla, así como el compromiso de la misma para con tu organización (Moos, 1974).

Está integradapor las siguientes subescalas:

Implicación (IM), es el nivel de compromiso que tienen los empleados

para con su institución, y cómo la dirección apoya en ello (Moos, 1974)

Cohesión (CO), nivel de ayuda mutua, colaboración de integración para con los demás y cómo la dirección apoya en ello (Moos, 1974).

Apoyo (AP), nivel en que la dirección apoya en mejorar el ambiente laboral y cómo la dirección crea políticas para el cumplimiento (Moos, 1974).

Autorrealización

Escalas que evalúa el grado de estimulación hacia el personal para que tomen decisiones y sean autosuficientes (Moos, 1974).

Autonomía (AU), nivel donde la dirección crea un ambiente de iniciativa propia y autosuficiente, y que la dirección tome medidas para implementar las mismas (Moos, 1974).

Organización (OR), nivel de organización, eficiencias y culminación de una buena tarea, y cómo la dirección ayuda en ello (Moos, 1974).

Presión (PR), nivel de urgencia que predomina en el ambiente de trabajo, y como la dirección apoya en ello (Moos, 1974).

Estabilidad/cambio

En base a las directivas que maneja la dirección, es medido que tan eficiente es el trabajador y de las cosas que tiene que cumplir en base a ello (Moos, 1974).

Claridad (CL), nivel en la que los trabajadores concluyen sus labores diarias y éstas sean de acuerdo a los planes de la dirección, ello basado en la normativa de la organización (Moos, 1974).

Control (CN), nivel en que las funciones estén bien claras y que se cumplan en la organización y ello depende de la dirección se ejecute por las mismas (Moos, 1974).

Innovación (IN), nivel en que los empleados crean o contribuyan a que

su trabajo mejore y por ende la producción de la misma, y ello depende si la dirección da estímulos a las mejoras o creaciones de sus trabajadores (Moos, 1974).

Comodidad (CF), nivel en que una organización brinda una comodidad hacia con sus trabajadores, y como la dirección implemente en ello (Moos, 1974).

Dimensiones del clima organizacional según Likert (Sandoval, 2004).

- Métodos de mando. Es la influencia del liderazgo con los trabajadores.
- Fuerzas motivacionales. Respuesta a las necesidades en base a las motivaciones de la organización para con sus empleados.
- Procesos de comunicación. Es el manejo de la información de la organización para con sus empleados.
- Procesos de influencia. El cómo la empresa cumple los objetivos en base a una jerarquización de funciones.
- Procesos de toma de decisiones. Una buena asignación de tareas, conlleva a un buen manejo de información.
- Procesos de planificación. Es el logro de objetivos y cómo éstos se cumplen.
- Procesos de control. Es el cómo una dirección maneja las distintas tareas en la organización.
- Objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. En base a las metas deseadas, organizar una buena planificación.

Dimensiones del clima organizacional de Litwin y Stringer.

- Estructura. Es la visualización de los trabajadores hacia los procedimientos, reglas, entre otros, que se ven enfrentados el día a día en el desarrollo de sus trabajos, y cómo la dirección se enfrenta a ello.
- Responsabilidad. Es el grado en que las organizaciones supervisan los logros de sus trabajadores y cómo estos últimos experimentan en base a su autonomía (Morales, 2008).
- Recompensa. Es el nivel que gratitud que tiene la organización para con sus empleados, y cuanto influye sobre las penalidades (Morales,

2008).

- **Desafío.** En el nivel de desafío que les impone la organización, y cuan capaces son de superar ello y cumplir con los objetivos de la organización (Morales, 2008).
- **Calidez.** Es el nivel de empatía que hay en un ambiente de trabajo, tanto con los compañeros, como con los superiores (Morales, 2008, p. 62)
- **Apoyo.** Es el nivel de ayuda entre los compañeros y de los directores para cumplir con los objetivos de la organización (Morales, 2008).
- **Estándares.** Es el cumplimiento de las normas y como los trabajadores asumen y toman con énfasis dichas tareas (Morales, 2008).
- **Conflictos.** Es el nivel de aceptación de los pensamientos discrepante de los compañeros como de los directivos y las soluciones de las mismas, ni bien se presenten (Morales, 2008).
- **Identidad.** Nivel de empatía en como un personal hace de sí misma las responsabilidades de cada actividad, así como con los compañeros y con la organización. (Morales, 2008).

Dimensiones del clima según Justiniano (1984) en Morales (2008).

- **Las condiciones económicas:** es el nivel de salario que percibe cada trabajador y si este es compensado con el nivel de trabajo que tiene desarrollando y la productividad, así como la comparación con niveles con otras instituciones (Morales, 2008).
- **Estructura organizacional.** Es el nivel de autonomía que cada trabajador pueda desenvolverse en la organización, así como la organización puede estar estructurada para con sus trabajadores (Morales, 2008 64).
- **La supervisión.** Es el nivel de cumplimiento de funciones desempeñadas por los trabajadores y si este se adecua a las funciones asignadas. Así podemos mencionar que depende de como la organización retroalimente sobre las funciones a sus trabajadores y quien supervisa ello (Morales, 2008).
- **Características de los miembros.** Las diferencias en los géneros y cómo influye en la productividad, así como a nivel jerárquico.
- **Los procesos comunicacionales.** Los niveles de jerarquía y cómo estos

se comunican para el cumplimiento de objetivos (Morales, 2008).

- Los procesos de toma de decisiones. Niveles en definir el cómo los niveles jerárquicos tomas decisiones para el bien de una organización y que trabajador es capaz de influir en ello para una correcta toma de decisiones (Morales, 2008).
- Políticas administrativas. Son los niveles que tiene una organización para incentivar a su trabajador, el cual genere competencia y buenos desempeños en la organización (Morales, 2008).
- Técnicas de manejo de conflictos: Son niveles de cómo los trabajadores utilicen métodos para la resolución de problemas, individualmente o con su entorno.
- Normas. Son las leyes que deben regir y una organización (Morales, 2008).

En este contexto el asimilamiento de los trabajadores de la organización deben influir en los factores comunes para una organización (Oliveros y Ramos, 1999)

De allí que la autonomía depende de los factores de interés que influyen en el clima organizacional en términos de tareas y planificación para un desarrollo de éxito profesional y las competencias por sobresalir (Moos e Insel, 1974), del cual para el presente estudios va a medir los preceptos del clima organizacional y como este influye en el trabajador (Oliveros y Ramos, 1999).

TEORÍAS DEL CLIMA SOCIAL LABORAL

Teoría del clima social laboral

Los trabajadores en el tiempo han buscado una igualdad de oportunidades y con ello se ha perdido las características únicas del individuo y su gran diversidad, con ello el difícil entendimiento del ser humano (Cortes, 2009).

En tanto podemos concluir que el trabajador trata de unir una serie de ideas y cómo estos lo llevan a un ambiente de trabajo en conjunto y bajos la supervisión del orden jerárquico (Cortes, 2009, p. 64).

En este marco, Mc Gregor no dice que, en base al comportamiento administrativo, el estudio del comportamiento humano se describe por argumentos distintos (Cortes, 2009, p. 62).

Teoría “X” y “Y” del clima social laboral

El clima social laboral es explicada por la teoría X, en la que describe que un trabajador no le gusta lo que hace, todo esto porque no aspiran a escalar en los niveles jerárquicos; cómo existe diferentes teorías para explicar las teorías del clima social (Cortes, 2009).

Otras de las teorías que explica el clima social es la teoría Y, en donde los directivos potencias los talentos y son capaces de crear climas de trabajo natural y relajada (Ventura, 2018).

Tipos de clima social en el trabajo

Según Rousseau, nos menciona cuatro tipos de clima (Furnham, 2001):

a) Clima psicológico

Un ambiente personal no es agregada por la percepción individual (Furnham, 2001, p. 62).

b) Clima agregado

Los trabajadores buscan un nivel adecuado en la jerarquía de la organización (Furnham, 2001, p. 63).

c) Clima colectivo

El comportamiento depende de cómo un trabajador percibe el comportamiento de su compañero. (Furnham, 2001, p. 63).

d) Clima organizacional

Para Furnhan (2001), la definición de clima organización depende de las investigaciones de aparentes distinciones de los individuos. Ante ello el clima oriente a dónde tiene que llegar un trabajador de quienes sólo se encuentran en el entorno del trabajo (Furnhan, 2001).

Las variables incluidas en el concepto de clima organizacional son:

- Ambiente físico. Es el ambiente que ofrece una organización para su cumplimiento de sus funciones (Furnhan, 2001).
- Variables estructurales. Son los niveles estructurales que definen un estilo y dirección de la misma (Furnhan, 2001, p. 83).
- Ambiente social. Son los niveles de cómo el ambiente de trabajo se ve reflejado entre las personal y como la comunicación fluye en el área de trabajo (Furnhan, 2001).
- Variables personales. Son los incentivos que pueda generar una organización con respecto a motivaciones, actitudes y aptitudes (Furnhan, 2001, p. 83).
- Depende de las Variables que generan cada organización (Furnhan, 2001).

En este estudio, podemos definir lo siguiente: de debe priorizar los factores internos que velan por el buen funcionamiento de la organización, conocido como medio interno, y no predetermina las interacciones son el entorno (Furnhan, 2001).

Por otro lado, velamos por el trato a los trabajadores y ello debe estar enfocado al estudio del clima organizacional en base a las variables internas (Furnhan, 2001).

En consecuencia el trabajador como principal fuente de una organización debe ver por sus percepciones y las compartidas, porque ello va a causar que el ambiente sea agradable para con sus miembros (Furnhan, 2001).

Componentes del clima social en el trabajo

Pinilla (1999), citado por Ventura (2018), nos describe criterios a tomar en cuenta para el clima social:

Flexibilidad:

Son las restricciones y/o flexibilidades que una organización brinda a un trabajador, es decir, el manual de funciones hasta qué punto le es

restrictivo y ayuda en su correcto trabajo al trabajador (Pinilla, 1999, citado por Ventura, 2018, p. 63).

Responsabilidad:

Son las responsabilidades que el trabajador asume para con sus superiores, sin tener que poner sobre dudas en ello (Pinilla, 1999, citado por Ventura, 2018).

Recompensas:

La satisfacción que tienen los trabajadores porque saben que van a tener estímulos cuando realizan buenos trabajos y que son productivos para la organización (Pinilla, 1999, citado por Ventura, 2018, p. 63).

Claridad:

En la definición de las actividades que se enmarca en una organización y que los trabajadores perciban de ello; y que tengan concordancia con los objetivos de la organización (Pinilla, 1999, citado por Ventura, 2018, p. 63).

Espíritu de equipo:

Es la visualización que tiene un trabajador y que se sienta feliz en su lugar de trabajo (Pinilla, 1999, citado por Ventura, 2018, p. 64).

De igual manera podemos decir que el clima organizacional se complementa de: relaciones, polarización de estatus, rendimiento, recompensa y otros que asume el trabajador (Pinilla, 1999, citado por Ventura, 2018, p. 64).

Propiedades del clima social en el trabajo

Según Goncalves (2000), citado por Ventura, (2018), sus propiedades son las siguientes:

Estructura:

Son las normativas y funciones que al trabajador le caracteriza para el desarrollo de sus funciones, sean estas restrictivas o limitantes (Ventura, 2018).

Responsabilidad:

Son las funciones que asume un trabajador y ello depende de la autonomía sobre la organización, es decir el trabajador es su propio jefe, y no depende de las funciones de otros (Ventura, 2018, p. 62).

Recompensa:

En ello el trabajador visualiza que por un buen trabajo va percibir beneficios de parte de la organización, y es superada por el castigo (Ventura, 2018, p. 62)

Desafío:

Es el valor agregado que un trabajador asume en su organización a fin de cumplir con procedimiento estrechamente asignados por la organización (Ventura, 2018).

Relaciones:

Es la comunicación que tiene los miembros de una organización, ello depende que tan grato o indiferente sea el lugar de trabajo, tanto con los más cercana a tu lugar de trabajo cómo los dueños o gerentes de la organización (Ventura, 2018, p. 62).

Cooperación:

Los apoyos entre los trabajadores de tu misma área cómo la ayuda de los superiores debe estar enmarcado para el desarrollo de la organización y no restar sobre ello. (Ventura, 2018, p. 62).

Estándares:

Las normas y procedimientos deben estar a corde de las funciones y donde el trabajador trabaje adecuadamente (Ventura, 2018, p. 62).

Conflictos:

Las resoluciones de problemas deben ir de la mano tanto de los superiores como de los trabajadores, y dar solución a conflictos de diferente índole (Ventura, 2018, p. 62).

Identidad:

Los trabajadores deben estar enmarcados e identificados con la organización para un buen cumplimiento de objetivos (Ventura, 2018, p. 62).

3.3 BASES CONCEPTUALES

Agotamiento emocional. Pérdida de estancias emocionales, que es producido por el cansancio o desgaste emocional. Producto de bajas remuneraciones, insuficiente reconocimiento en el rol del docente y la sobrecarga laboral, entre otros. (Ventura, 2018).

Falta de realización personal. Es el poco reconocimiento en la autoevaluación, y como consecuencia poco sentimiento de éxito laboral, logros personales y de sentimientos (Ventura, 2018).

Despersonalización. Es el trato diferenciado para con sus colegas, son tratados como objetos (Ventura, 2018).

Relaciones. Es el compromiso de los trabajadores para con la organización y el grado en que la gerencia apoya a los trabajadores y mutuamente con los de su entorno (Ventura, 2018).

Autorrealización. Es la capacidad del trabajador en ser autosuficiente para tomar sus propias decisiones, todo depende de la sobrecarga laboral y el apoyo de la dirección de la misma (Ventura, 2018).

Estabilidad/Cambio. Son las acciones que los trabajadores requieren para cumplir con las tareas diarias de acuerdo a los procedimientos establecidos, la rigidez que la dirección para con sus empleados, y depende del ambiente que la organización da a sus trabajadores (Ventura, 2018).

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1 ÁMBITO DE ESTUDIO

Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis.

4.2 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Nivel. descriptivo, correlacional.

Tipo. descriptiva; ya que “emplearemos conocimientos, descubrimientos y conclusiones de investigaciones realizadas anteriormente para solucionar problemas concretos”

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

4.3.1 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

La población objeto de estudio está constituida “por los docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel”, distrito de Amarilis, haciendo un total de 32 docentes que se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla N° 02

Población de docentes del Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis 2019.

DOCENTES	VARONES	MUJERES	TOTAL
NOMBRADO	14	2	16
CONTRATADO	7	9	16
TOTAL	21	11	32

Fuente: C.A.P

4.3.2 MUESTRA Y MÉTODO DE MUESTREO

Se utilizó el “muestreo no probabilístico sin normas o circunstancial”, Sánchez (1987, p. 62) señala: “Se dice que el muestreo es circunstancial o sin normas, cuando los elementos de la muestra se toman de cualquier manera, generalmente atendiendo razones de comodidad, circunstancias, eventualidades etc.”

La muestra está constituida por 28 docentes, que no tienen cargos jerárquicos, “del Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel”, distrito de Amarilis.

4.3.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Criterios de inclusión:

- Docentes que laboran directamente con estudiantes.
- Que acepten el consentimiento informado.

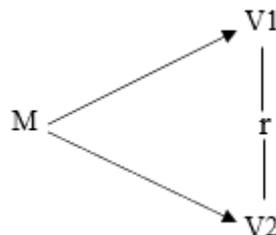
Criterios de exclusión

- Docentes que tienen cargos jerárquicos

4.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Fue no experimental de corte transversal. “La investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. son investigaciones que describen variables y analizan su incidencia e interrelacionan datos en un momento único” (Hernández et al., 2014).

Gráfico:



Donde:

M : Muestra (28 docentes)

V1 : Variable independiente. Síndrome de Burnout

r : Índice de correlación

V2: Variable dependiente. Clima laboral

4.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

4.5.1 TÉCNICAS

Behar (2008) afirma que, “La técnica conduce a la verificación del problema planteado. Cada tipo de investigación determinará las técnicas a utilizar y cada técnica establece sus herramientas, instrumentos o medios que serán empleados”. Se empleó como técnica, la encuesta que sirvió para la recolección de datos.

4.5.2 INSTRUMENTOS

El instrumento empleado fue el cuestionario. “Se seleccionaron en concordancia con el diseño y los propósitos de la investigación. Para la primera variable, se consideró un cuestionario sobre Síndrome de Burnout, que contiene 22 ítems”. Para la segunda variable, que es, el Clima Laboral, se tomó un cuestionario que contiene 30 ítems.

Los instrumentos mencionados, “fueron previamente evaluados mediante la validación de juicio de expertos y que posteriormente se sometió a una confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Por lo tanto, se utilizó los instrumentos apropiados para el estudio”.

Instrumento para medir el Síndrome de Burnout

Ficha técnica:

Nombre original: “Maslach Burnout Inventory – Educater Survey MBI –ES)”

Autor original: “Maslach C. (1982)

“Administración: Individual y colectiva

Tiempo de administración: 22 minutos aproximadamente.

Ámbito de aplicación: Docentes

Significación: “Percepción sobre el estrés laboral que poseen los docentes.

Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo Likert de seis valores categoriales (Nunca, Pocas veces al año, Una vez al mes, Algunas veces al mes, Una vez a la semana, Todos los días)”.

Objetivo:

Obtener información sobre el estrés laboral en los docentes del instituto de educación superior pedagógico “Marcos Durán Martel”, 2019.

Carácter de aplicación:

“Es un instrumento que utiliza la técnica de la encuesta, es de carácter anónimo, por lo cual se pide a los encuestados responder consinceridad”.

Descripción:

“Consta de 22 ítems, cada uno de los cuales tiene seis posibilidades de respuesta: Nunca (1), Pocas veces al año (2), Una vez al mes (3), Algunas veces al mes (4), Una vez a la semana (5), Todos los días(6). Asimismo, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con un aspa (X). Si marca más de una alternativa, se invalida el ítem”.

Estructura:

Las dimensiones que evalúan el estrés laboral son:

‘D1 Agotamiento emocional’

“D2 Falta de realización personal”

“D3 Despersonalización”

Tabla 03
Niveles y rangos del Síndrome de Burnout

Niveles	Bajo	Medio	Alto
Dimensiones			
Agotamiento emocional	9 – 24	25 – 39	40 – 54
Falta de realización personal	8 – 21	22 – 35	36 – 48
Despersonalización	5 – 13	14 – 22	23 – 30
Síndrome de Burnout	22 – 59	60 – 95	96 – 132

Instrumento para la variable clima laboral

Ficha técnica:

Nombre: “Escala de Clima Social en el trabajo (WES)”

Autor: “R. H. Moos, B. S. Moos y E.J. Trickett”

Propósito: “Mide el clima laboral existente en diversos tipos y centros de trabajo”.

Adaptación: Fernández-Ballesteros, R. y Sierra, B. Ediciones TEA S.A., 1984.

Aplicada por: Farfán, M. (2009) en la tesis “Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares”, para optar el grado de magíster en psicología educativa.

Administración: Individual o colectiva

Duración: 30 minutos aproximadamente.

Objetivo:

Obtener información acerca del nivel de Clima laboral en el trabajo, según los docentes del instituto de educación superior pedagógico “Marcos Durán Martel”, 2019.

Carácter de aplicación:

“Es un instrumento que utiliza la técnica de la encuesta, es de carácter anónimo, por lo cual se pide a los encuestados responder con sinceridad”

Descripción:

“El cuestionario consta de 30 ítems, cada uno de los cuales tiene cinco

posibilidades de respuesta: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). El encuestado solo puede marcar una alternativa, si marca más de una alternativa, se invalida el ítem”.

Estructura:

Las dimensiones que evalúa son:

“D1 Relaciones”

“D2 Autorrealización”

“D3 Estabilidad/cambio”

Tabla 04

Niveles y rangos del cuestionario sobre el clima laboral

Niveles Dimensiones	Deficiente	Regular	Eficiente
Relaciones	9 – 21	22 – 33	34 – 45
Autorrealización	9 – 21	22 – 33	34 – 45
Estabilidad/Cambio	12 – 28	29 – 44	45 – 60
Clima laboral en el trabajo	30 – 54	55 – 70	71 – 150

4.5.2.1 VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Se midió a través de la validez por contenido, la cual estuvo a cargo de expertos del área de la docencia, con grados de doctor, de nuestra prestigiosa Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Los resultados se evidencian en la siguiente tabla:

Tabla 04

Validez de contenido por juicio de expertos, cuestionario de Síndrome de Burnout.

Expertos	Cuestionario del “Síndrome de Burnout”	Cuestionario del clima laboral
Dr. Arturo Lucas Cabello	98,8%	99,0%
Dr. Adalberto Lucas Cabello	94,3%	95,8%
Dr. Wilfredo A. Sotil Cortavarría	95,2%	95,4%
Dr. Jesús Arturo Ortiz Morote	97,2%	97,7%
Dr. Ido Lugo Villegas	79,5%	76,2%
PROMEDIO DEL PUNTAJE EMITIDO POR LOS EXPERTOS	93%	92,8%

“Dado la validez de los instrumentos, por juicio de expertos, donde el cuestionario del Síndrome de Burnout obtuvo un valor de 93% y el cuestionario de clima laboral, obtuvo un valor de 92,8%, podemos concluir que, ambos instrumentos tienen un nivel de validez EXCELENTE”, como lo indica la tabla 05.

Tabla 05

“Valores de los niveles de validez”

Valores	Nivel de validez
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Deficiente

Fuente: Cabanillas (2004, p.76).

4.5.2.2 CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para determinar la confiabilidad por el método de consistencia interna, se empleó el “coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach”, siguiendo el respectivo procedimiento:

Primero, “se determinó una muestra piloto de 10 integrantes de la población. Luego se aplicó el instrumento, para determinar el grado de confiabilidad”.

Segundo, “se estimó el coeficiente de confiabilidad para los instrumentos, por el método de consistencia interna, el cual consiste en hallar la varianza de cada pregunta, en este caso se halló las varianzas de las preguntas, según el instrumento”.

Tercero, “se suman los valores obtenidos, se halla la varianza total y se establece el nivel de confiabilidad existente. Para lo cual se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach”.

$$a = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K = Número de preguntas

Si² = Varianza de cada pregunta

St² = Varianza total

Cuarto, de la observación de los valores obtenidos, tenemos:

Tabla 06

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento de evaluación	N° de ítems	“Alfa de Cronbach”
“Cuestionario del Síndrome de Burnout”	22	0.849
“Cuestionario sobre clima laboral”	30	0.882

Fuente: Elaboración propia.

Se logró un coeficiente de 0.849 para el cuestionario del Síndrome de Burnout y un coeficiente de 0.882 para el cuestionario sobre clima laboral. Ambos resultados se clasificaron en un nivel de confiabilidad EXCELENTECONFIABILIDAD, según la tabla 07.

Tabla 07
Rango de la magnitud de confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández S., R. y otros (2006). Metodología de la investigación científica. Edit. Mac Graw Hill. México. Cuarta edición. Páginas 438 – 439.

4.6 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Después de la aplicación de los instrumentos, y procesado la información obtenida, se analizó la información, a nivel descriptivo (frecuencias y porcentajes), y a nivel inferencial (prueba de hipótesis y estimar parámetros), permitiendo ejecutar las medidas y comparaciones para la investigación.

Coefficiente de correlación por jerarquías de Spearman (Rho de Spearman)

“Es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden,

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_1^2}{n(n^2 - 1)}$$

de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Éste coeficiente es muy útil cuando el número de pares de sujetos (n) que se desea asociar es pequeño (menor de 30)”. Aparte de permitir conocer el grado de asociación entre ambas variables, con Rho de Spearman es posible determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias (Elorza & Medina Sandoval, 1999). La fórmula de este coeficiente es:

Siendo:

n = la cantidad de sujetos que se clasifican

x_i = el rango de sujetos i con respecto a una variable

y_i = el rango de sujetos i con respecto a una segunda variable

$d_i = x_i - y_i$

“Es decir que d_i , es la diferencia entre los rangos de X e Y” (Anderson et al., 1999).

“El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece”. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación (Anderson et al., 1999).

“La interpretación de los valores se ha expresado por diversos autores en escalas, siendo una de las más utilizadas la que se presenta a continuación” (Hernández, et al., 1998):

Tabla 08

Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: “Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998”

4.7 ASPECTOS ÉTICOS

“Se respetó el anonimato de los docentes sujetos de estudio y el respeto a los derechos de intelectualidad de los autores, aportes considerados dentro del marco

teórico”

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

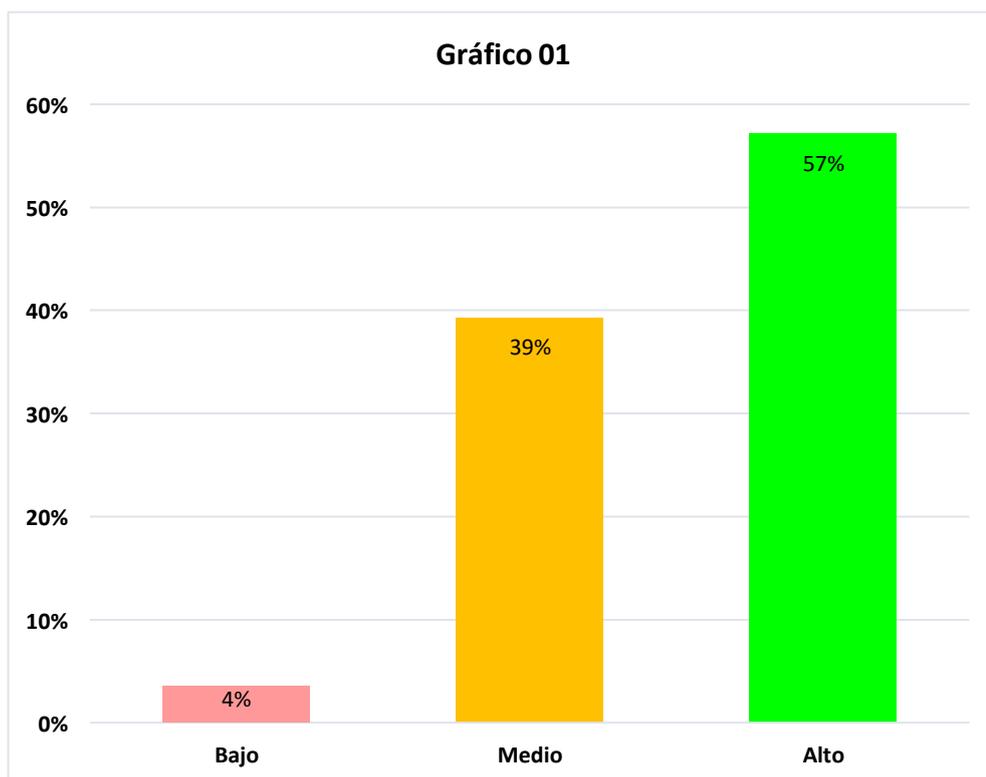
5.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Análisis e interpretación descriptiva de la variable Síndrome de Burnout

Tabla 09

Distribución de frecuencias de la variable Síndrome de Burnout

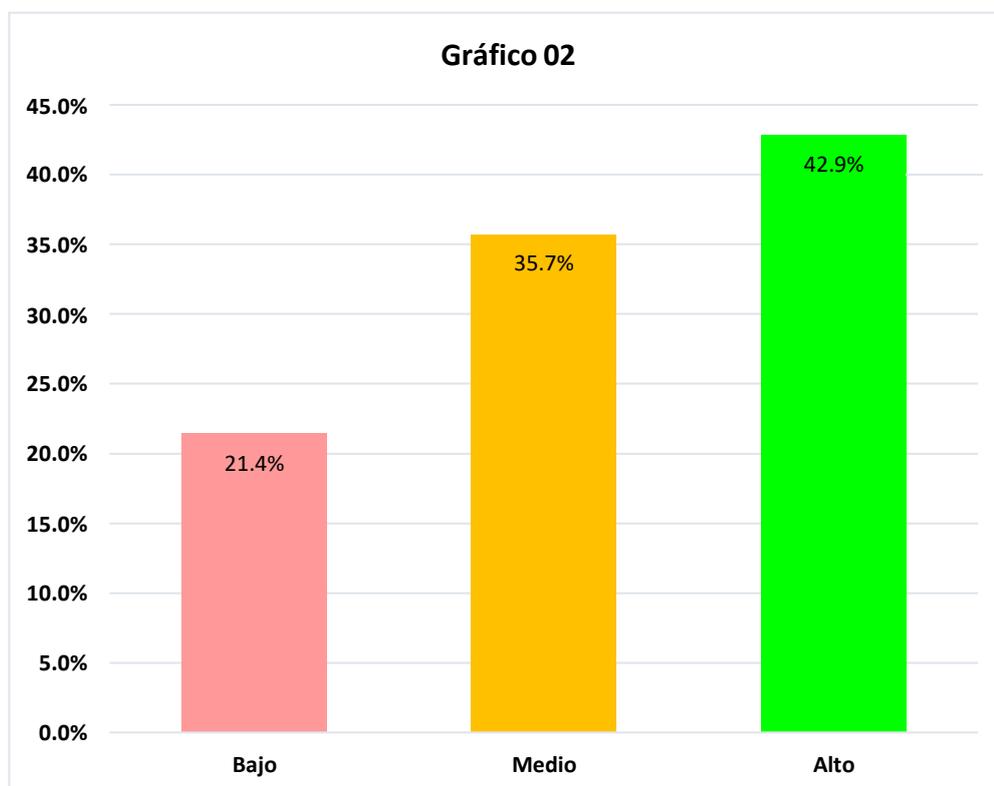
Niveles	Rango		fi	Porcentaje
Bajo	22	59	1	4%
Medio	60	95	11	39%
Alto	96	132	16	57%
Total			28	100%



La tabla 09 y gráfico 01, muestra que de 28 docentes encuestados, el 4% muestra un nivel bajo de estrés laboral, seguido por un 39% que evidencia un nivel medio y finalmente, un 57% muestra un nivel alto de estrés laboral.

Tabla 10
“Distribución de frecuencias de la dimensión Agotamiento Emocional”

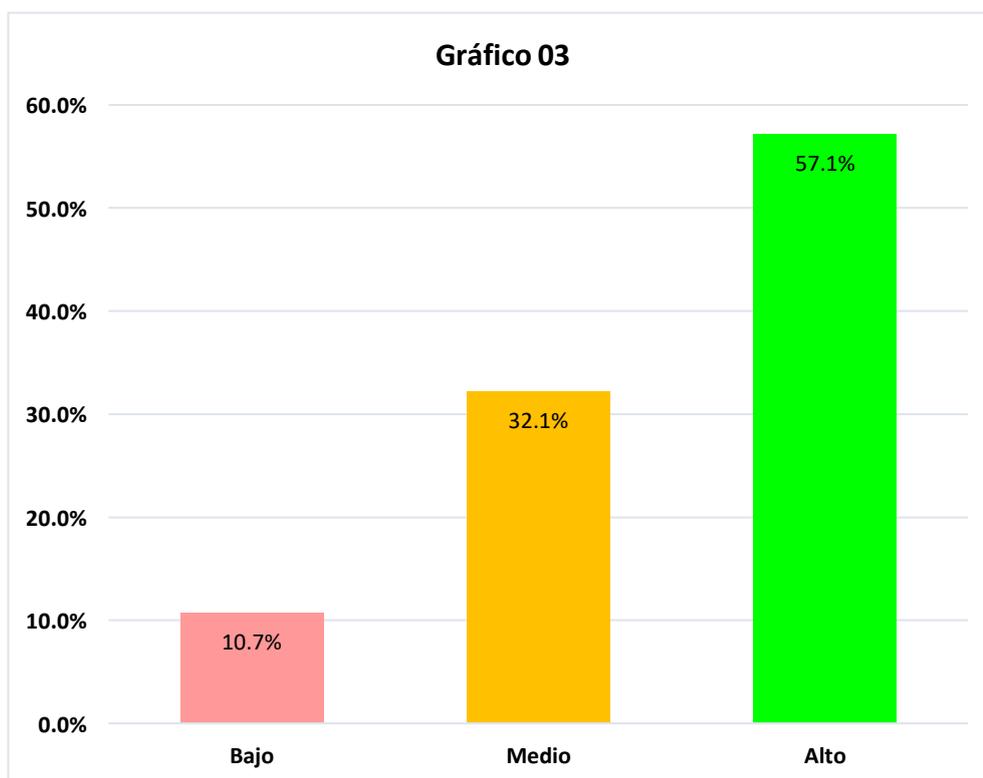
Niveles	Rango		fi	Porcentaje
Bajo	9	24	6	21.4%
Medio	25	39	10	35.7%
Alto	40	54	12	42.9%
Total			28	100.0%



La tabla 10 y gráfico 02, muestra que de 28 docentes encuestados, el 21,4% muestra un nivel bajo de agotamiento emocional, seguido por un 35,7% que evidencia un nivel medio y finalmente, un 42,9% muestra un nivel alto de agotamiento emocional.

Tabla 11
“Distribución de frecuencias de la dimensión Falta de Realización Personal”

Niveles	Rango		fi	Porcentaje
Bajo	8	21	3	10.7%
Medio	22	35	9	32.1%
Alto	36	48	16	57.1%
Total			28	100.0%

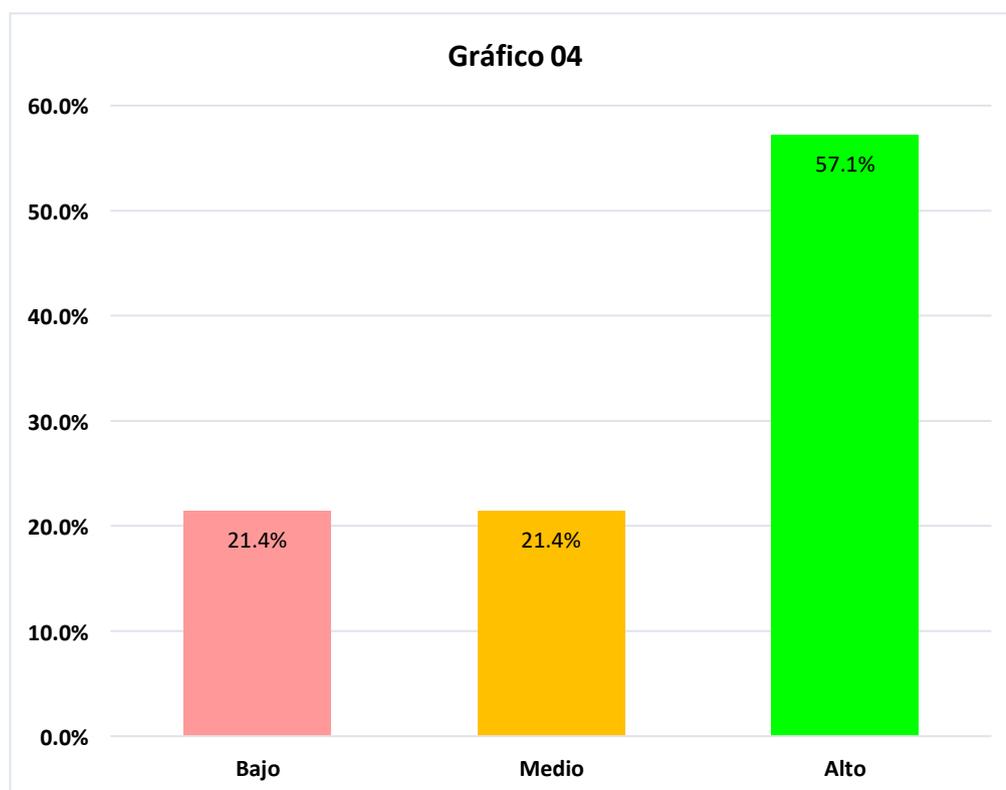


La tabla 11 y gráfico 03, muestra que de 28 docentes encuestados, el 10,7% muestra un nivel bajo de falta de realización personal, seguido por un 32,1% que evidencia un nivel medio y finalmente, un 57,1% muestra un nivel alto de falta de realización personal.

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la dimensión Despersonalización

Niveles	Rango		fi	Porcentaje
Bajo	5	13	6	21.4%
Medio	14	22	6	21.4%
Alto	23	30	16	57.1%
Total			28	100.0%



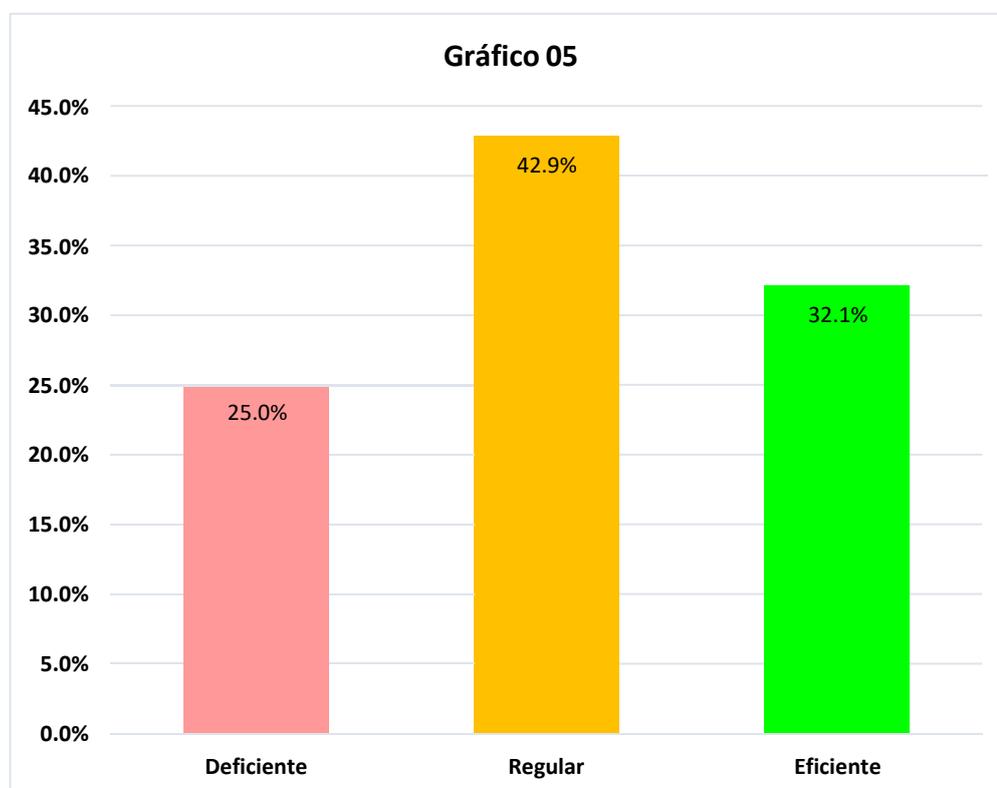
La tabla 12 y gráfico 04, muestra que de 28 docentes encuestados, el 21,4% muestra un nivel bajo de despersonalización, seguido por un 21,4% que evidencia un nivel medio y finalmente, un 57,1% muestra un nivel alto de despersonalización.

Análisis e interpretación descriptiva de la variable Clima Laboral

Tabla 13

“Distribución de frecuencias de la variable Clima Laboral”

Niveles	Rango		fi	Porcentaje
Deficiente	30	54	0	0.0%
Regular	55	70	5	17.9%
Eficiente	71	150	23	82.1%
Total			28	100.0%

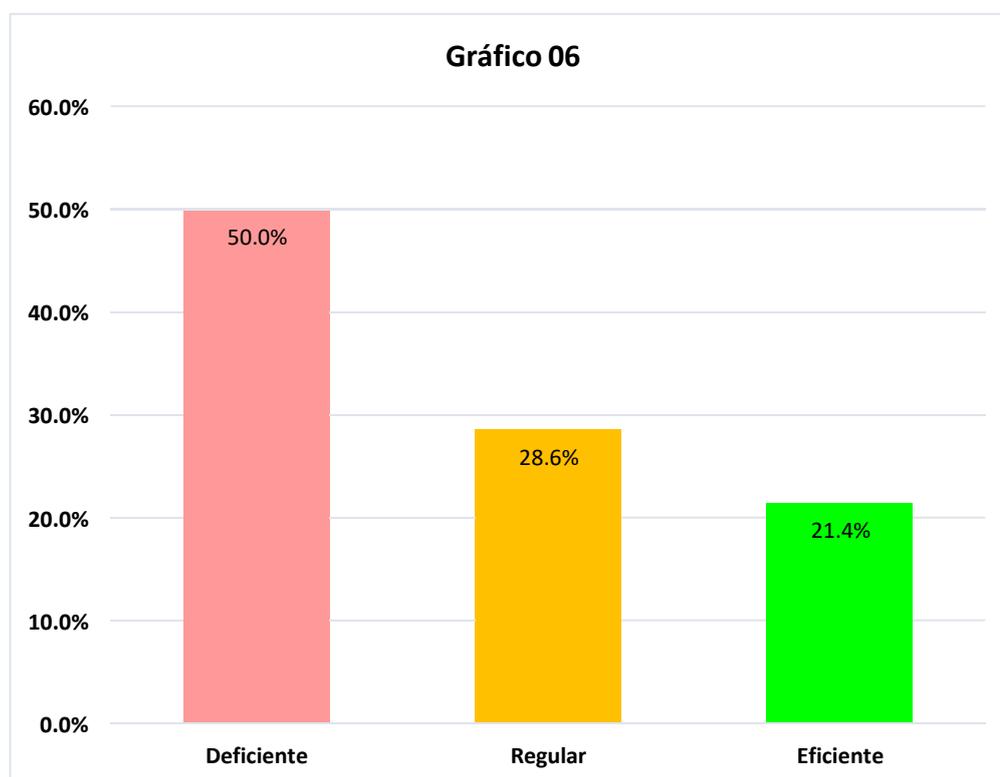


La tabla 13 y gráfico 05, muestra que de 28 docentes encuestados, el 25% considera deficiente el clima laboral, seguido por un 42,9% que lo considera regular, finalmente, un 32,1% considera eficiente el clima laboral.

Tabla 14

“Distribución de frecuencias de la dimensión Relaciones”

Niveles	Rango		fi	Porcentaje
Deficiente	9	21	14	50.0%
Regular	22	33	8	28.6%
Eficiente	34	45	6	21.4%
Total			28	100.0%

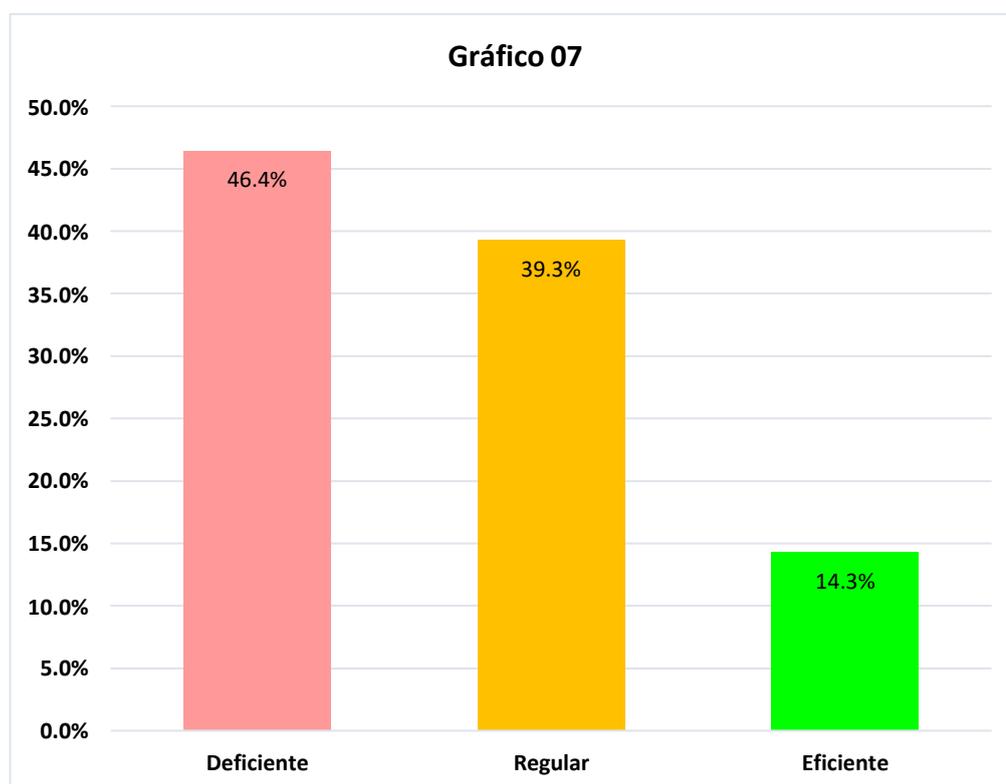


La tabla 14 y gráfico 06, muestra que de 28 docentes encuestados, el 50% percibe deficiente el clima laboral en la dimensión relaciones, seguido por un 28,6% que lo percibe regular, finalmente, un 21,4% percibe eficiente el climalaboral en su dimensión relaciones.

Tabla 15

Distribución de frecuencias de la dimensión Autorrealización

Niveles	Rango		fi	Porcentaje
Deficiente	9	21	13	46.4%
Regular	22	33	11	39.3%
Eficiente	34	45	4	14.3%
Total			28	100.0%

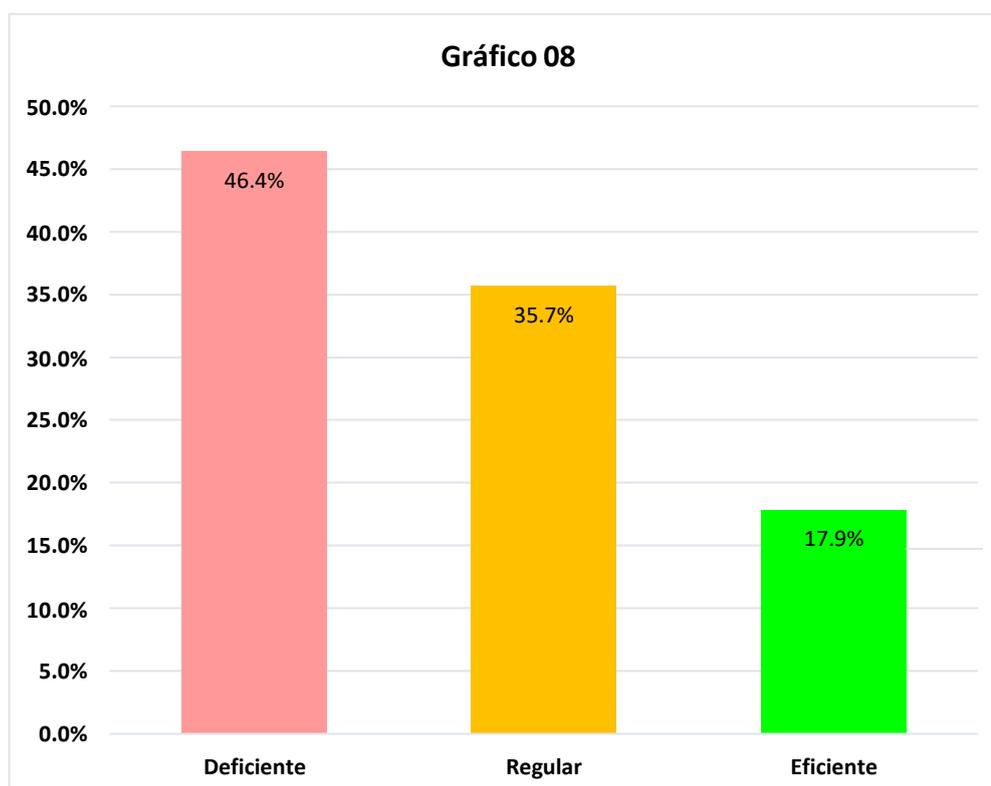


La tabla 15 y gráfico 07, muestra que de 28 docentes encuestados, el 46,4% percibe deficiente el clima laboral en la dimensión autorrealización, seguido por un 39,3% que lo percibe regular, finalmente, un 14,3% percibe eficiente el clima laboral en su dimensión autorrealización.

Tabla 16

“Distribución de frecuencias de la dimensión Estabilidad/Cambio”

Niveles	Rango		fi	Porcentaje
Deficiente	12	28	13	46.4%
Regular	29	44	10	35.7%
Eficiente	45	60	5	17.9%
Total			28	100.0%



La tabla 16 y gráfico 08, muestra que de 28 docentes encuestados, el 46,4% percibe deficiente el clima laboral en la dimensión estabilidad/cambio, seguidopor un 35,7% que lo percibe regular, finalmente, un 17,9% considera eficiente el clima laboral en su dimensión estabilidad/cambio.

5.2 ANÁLISIS INFERENCIAL Y/O CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Prueba estadística para la determinación de la normalidad

Realizamos los siguientes pasos:

Primero: Planteamos las hipótesis

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

Segundo: Establecemos el nivel de significancia

Confianza = 95%

Significancia (alfa) = 5%

Tercero: Con el “Software IBM SPSS Statistics 21.0”, realizamos la prueba estadística de Kolmogorov –Smirnov

Tabla 17

Prueba de normalidad de Kolmogorov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	,310	28	,000
Clima laboral	,253	28	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Cuarto. Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ rechazamos la Ho y acepto la Ha

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la Ho y rechazamos la Ha.

Quinto: Decisión y conclusión

Como $p = 0 < 0,05$ entonces rechazamos la Ho y aceptamos la Ha, es decir los datos no tienen una “distribución normal, por lo tanto, para el desarrollo de la prueba de hipótesis, se utilizará las pruebas no paramétricas para distribución no normal de los datos Rho de Spearman (grado de relación entre las variables)”.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Planteamiento de la hipótesis

H₀: El Síndrome de Burnout no se relaciona directamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.

H_a: El Síndrome de Burnout se relaciona directamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.

“Nivel de significación. Nivel de confianza al 95%. Valor de significancia: $\alpha = 0,05$ ”

Cálculo del estadístico. Mediante Rho de Spearman, determinado con la ayuda del SPSS

Tabla 18
“Correlaciones para la demostración de la hipótesis general”

			Síndrome de Burnout	Clima laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,112
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Clima laboral	N	28	28
		Coefficiente de correlación	,112	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

Decisión. Según la tabla 18, de correlaciones Rho de Spearman, observamos que el coeficiente de correlación es de 0,112, lo que equivale a una correlación positiva media, según tabla de interpretación. Así mismo, la significancia es de $0,000 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que, el Síndrome de Burnout se relaciona directamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.

Hipótesis específica 1

Planteamiento de la hipótesis

H₀: El agotamiento emocional del docente no se relaciona significativamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.

H_a: El agotamiento emocional del docente se relaciona significativamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.

“Nivel de significación. Nivel de confianza al 95%. Valor de significancia: $\alpha = 0,05$ ”

“Cálculo del estadístico. Mediante Rho de Spearman”

Tabla 19
“Correlaciones para la demostración de la hipótesis específica 1”

			Agotamiento emocional	Clima laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,534**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	28	28
Clima laboral		Coeficiente de correlación	,534**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	28	28

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Decisión. Según la tabla 19, de correlaciones Rho de Spearman, observamos que el coeficiente de correlación es de 0,534, lo que equivale a una correlación positiva considerable, según tabla de interpretación. Así mismo, la significancia es de $0,003 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que, el agotamiento emocional del docente se relaciona significativamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.

Hipótesis específica 2

Planteamiento de la hipótesis

H₀: La falta de realización personal del docente no se relaciona significativamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.

H_a: La falta de realización personal del docente se relaciona significativamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.

“Nivel de significación. Nivel de confianza al 95%. Valor de significancia: $\alpha = 0,05$ ”

“Cálculo del estadístico. Mediante Rho de Spearman”

Tabla 20
“Correlaciones para la demostración de la hipótesis específica 2”

		Falta de realización personal	Clima laboral
Falta de realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,155
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	28	28
Clima laboral	Coefficiente de correlación	,155	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	28	28

Decisión. Según la tabla 20, de correlaciones Rho de Spearman, observamos que, el coeficiente de correlación es de 0,155, lo que equivale a una correlación positiva media, según tabla de interpretación. Así mismo, la significancia es de $0,000 < 0,05$ lo que indica que la correlación que se ha establecido, no sea probablemente cierta. por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, que, la falta de realización personal del docente no se relaciona significativamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.

Hipótesis específica 3

Planteamiento de la hipótesis

H₀: La despersonalización del docente no se relaciona significativamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.

H_a: La despersonalización del docente se relaciona significativamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.

“Nivel de significación. Nivel de confianza al 95%. Valor de significancia: $\alpha = 0,05$ ”

“Cálculo del estadístico. Mediante Rho de Spearman”

Tabla 21
“Correlaciones para la demostración de la hipótesis específica 3”

			Despersonalización	Clima laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,166
	Despersonalización	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,166	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

Decisión. Según la tabla 21, de correlaciones Rho de Spearman, observamos que, el coeficiente de correlación es de 0,166, lo que equivale a una correlación positiva media, según tabla de interpretación. Así mismo, la significancia es de $0,000 < 0,05$ lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que, la despersonalización del docente se relaciona significativamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.

5.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este estudio se pretendió dar a conocer que existe correlación entre la variable “Síndrome de Burnout y clima laboral” ya sea esta de manera directa o inversa en el “Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel”, distrito de Amarilis, 2019. Por otro lado, también se buscó identificar la correlación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y el clima laboral.

Respecto a la hipótesis general, se determinó la existencia de una correlación positiva media con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis. Se halló que el Rho de Spearman = 0,112, contra el grado de significación $p < 0,05$. Entonces el resultado concuerda con Núñez (2018), en su tesis *“Influencia del síndrome burnout en el desempeño docente en la escuela profesional de tecnología médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo – 2018”*, concluyó que: “El Síndrome de Burnout influye directamente al desempeño docente, al ser incremento de participantes diagnosticados con síndrome de Burnout, el desempeño docente se vio afectado, llegando a nivel de regular a deficiente en esta variable”.

Sobre la hipótesis específica 1, se determinó que, existe una relación positiva considerable, con el agotamiento emocional del docente y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019. Hallando el Rho de Spearman = 0,534, contra un grado de significación $p < 0,05$. Por lo que se coincide con Huacani (2019), en su tesis *“Síndrome de Burnout en los docentes de la institución educativa de la Gran Unidad Escolar Las Mercedes de la ciudad de Juliaca”*, concluyó que: Los docentes sufren altos niveles de agotamiento emocional.

Sobre la hipótesis específica 2, se determinó que, existe una correlación positiva media, con la falta de realización personal del docente y el clima laboral en el “Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel”, distrito de Amarilis, 2019. Hallando que el Rho de Spearman = 0,155, contra el grado de significación $p < 0,05$. Concuenda con Jacinto (2019), en su tesis “*El Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa N° 2051 de Carabayllo*”, concluyó que: “Existe relación significativa entre la falta de realización personal del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa N° 2051 de Carabayllo. Determinadopor el Rho de Spearman = 0,690, frente al grado de significación $p < 0,05$ ”.

Sobre la hipótesis específica 3, se determinó que, existe una correlación positiva media, con la despersonalización del docente y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019. Hallando el Rho de Spearman = 0,166, contra el grado de significación $p < 0,05$. Concordando con Tellez (2015), en su tesis “*Síndrome de Burnout y desempeño docente en las IIEE. públicas del nivel primario de la UGEL 04-Comas*”, concluyó que: “se encontró una relación inversa moderada con el desempeño docente, lo que significa que, a más despersonalización, menos desempeño docente. Es decir, las actitudes negativas, la irritabilidad y la pérdida de motivación por parte de los docentes, va a afectar sudesempeño, tornándolo deficiente”.

5.3 APORTE CIENTÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados del presente estudio muestran un gran valor teórico científico, ya que contribuyen a prevenir el “Síndrome de Burnout y elclima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel”, distrito de Amarilis, que como toda institución busca ofrecer un mejor servicio en todas sus instancias, el estudio permitió determinar que existe relación entre las dimensiones estudiadas, permitiendo tomar decisiones y medidas correctivas que permitan mejorar el clima laboral.

CONCLUSIONES

1. Se concluyó que, el “Síndrome de Burnout” se relaciona directamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019. Determinado por el Rho de Spearman 0,112, frente al grado de significancia $p < 0,05$.
2. Se concluyó que, el “agotamiento emocional” guarda relación significativamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019. Determinado por el Rho de Spearman 0,534, frente al grado de significancia $p < 0,05$.
3. Se concluyó que, “la falta de realización personal” se relaciona significativamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019. Determinado por el Rho de Spearman 0,155, frente al grado de significancia $p < 0,05$.
4. Se concluyó que, la despersonalización del docente se relaciona significativamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019. Determinado por el Rho de Spearman 0,166, frente al grado de significancia $p < 0,05$.

SUGERENCIAS

1. Se recomienda a la Dirección de Formación Inicial Docente – DIFOID del Ministerio de educación, actuar de manera inmediata para contrarrestar la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes a nivel nacional, implementando con especialistas permanentes en cada instituto de formación docente.
2. Se recomienda a la DRE Huánuco y a la plana jerárquica del instituto, de manera inmediata, contrarrestar la presencia del Síndrome de Burnout para favorecer el buen clima laboral, con canales adecuados, de respeto y atención oportuna a las demandas y coordinaciones pertinentes.
3. Se recomienda a la DRE Huánuco, implementar con talleres de fortalecimiento psicológico y sociológico y/o actividades socializadoras, a cargo de especialistas, que permitan a los docentes contrarrestar y/o superar la presencia de agotamiento emocional y ello refleje en el porcentaje, un eficiente clima laboral.
4. Se recomienda a la DRE Huánuco, implementar con talleres de fortalecimiento psicológico y sociológico y/o actividades socializadoras, a cargo de especialistas, que permitan a los docentes contrarrestar y/o superar la presencia de la falta de realización personal y ello refleje en el porcentaje, un eficiente clima laboral.
5. Se recomienda a la DRE Huánuco, implementar con talleres de fortalecimiento psicológico y sociológico y/o actividades socializadoras, a cargo de especialistas, que permitan a los docentes contrarrestar y/o superar la presencia de despersonalización y ello refleje en el porcentaje, un eficiente clima laboral.

REFERENCIAS

- Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Cuba. Editorial Shalom.
- Cabanillas A., G. (2004). Influencia de la enseñanza directa en el mejoramiento de la comprensión lectora de los estudiantes de Ciencias de la Educación UNSCH
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Perú, Lima, San Marcos.
- Casado, L. y Prat, T. (2010) Resolución de Conflictos. Perú – Lima: Empresa Editora el Comercio.
- Castillo, E. (2010). Responsabilidad Social y Buen Clima Laboral: Una Fórmula Ganadora.
- Chiavenato, A. (2000); Administración de recursos humanos. España. Edit. Mc Graw Hill. 5ta edición.
- Davis, K. (2000). Comportamiento humano en el trabajo. México, D.F, Mc Graw Hill.
- De Vicente, P. (2002). Desarrollo Profesional del Docente. España, Bilbao, Mensajero.
- Fernández y otros (1981). Tecnología Didáctica. España, Barcelona, Ceac. Furnham,
- A. (2006). Psicología Organizacional: El comportamiento del individuo en las Organizaciones. Oxford, México.
- Gil-Monte, P. y otros (2002). Síndrome de Quemarse en el Trabajo: aproximaciones teóricas, explicaciones y recomendaciones para su intervención. Documento elaborado para la OMS.
- Disponible en: www.psicologiacientifica.com
- Goncalves, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Disponible en:

monografias.com [Dic/12].

Hernández y otros (2008). Metodología de la Investigación. México, D.F, Mc Graw Hill.

Huacani (2019). Síndrome de Burnout en los docentes de la institución educativa de la Gran Unidad Escolar Las Mercedes de la ciudad de Juliaca.

Jacinto (2019). El Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa N° 2051 de Carabayllo.

Lazarus, R.S. (1994). Emotion and adaptation. Oxford: Oxford University Press.

Litwin, G. y Stringer, R., (1968). Motivación y clima organizacional (Boston, Division of Research Graduate School of Bussines Administration, Harvard University).

Mena, L. (2010). El desgaste profesional en profesores universitarios: Un modelo predictivo.

Montero y otros (2009). El Estado de la Educación. Perú, Lima, Tarea Asociación Gráfica Educativa.

Núñez (2018). Influencia del síndrome burnout en el desempeño docente en la escuela profesional de tecnología médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo.

Paco, M. (2006). Factores asociados al Síndrome de Burnout en trabajadores del Hospital II ESSALUD Huánuco. Investigación docencia. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú.

R. Moos, P.M. Insel, B. Humphrey (1974). Preliminary Manual for Family Environment Scale; Work Environment Scale and Group Environment Scale.

- Reynoso, V. (2018). Principales efectos de la reserva cognitiva sobre diversas enfermedades: una revisión sistemática. Querétaro, México
- Rivero, J. (2008). Educación, Docencia y Clase Política en el Perú. Perú, Lima, Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Sánchez, H. (1987). Metodología y diseños en la investigación científica. Perú, Lima. Editado por Universidad Ricardo Palma.
- Sarah Mae Sincero (2012). El Estrés y la Evaluación Cognitiva. Disponible en: <https://explorable.com/es/el-estres-y-la-evaluacion-cognitiva>
- Tacuche, S. (2019). el clima laboral y su relación con la calidad de servicio en la Dirección Regional de Educación de Huánuco, en el periodo 2018. Disponible en: <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/5716/PIDS00262T94.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tarpy, R. (2000). Teoría e investigación contemporáneas. España, Madrid, Mc Graw Hill.
- Tellez (2015), Síndrome de Burnout y desempeño docente en las IIEE. públicas del nivel primario de la UGEL 04-Comas
- Trahtemberg, L (2007). La Educación Peruana Frente a los Retos de la Globalización. Perú, Lima, Bruño.
- Uculmana, Ch. (1995). Psicología del Aprendizaje Escolar. Perú, Lima, UNMSM.
- Ventura, A. (2018). Clima social en el trabajo y estrés laboral en los docentes de la Institución N° 2040 República de Cuba, distrito de Comas, 2017.

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de consistencia

Título: El Síndrome de Burnout y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, Huánuco 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS a) ¿Cuál es la relación que se da entre el agotamiento emocional del docente y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019? b) ¿Cuál es la relación que se da entre la falta de realización personal del</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Establecer la relación que se da entre el agotamiento emocional del docente y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019. b) Establecer la relación que se da entre la falta de realización personal del</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL El Síndrome de Burnout se relaciona directamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS a) El agotamiento emocional del docente se relaciona significativamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019. b) La falta de realización personal del docente se relaciona significativamente</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Síndrome Burnout Espinoza (2017), afirmó que: “El Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico en la que intervienen actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que trabaja y hacia el mismo rol profesional, así como al agotamiento emocional.</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE Clima laboral Moos (1974), definió el clima social laboral como la personalidad del ambiente</p>	<p>Agotamiento emocional</p> <p>Realización personal</p> <p>Despersonalización</p> <p>Relaciones</p>	<p>Cansancio Fatiga Malestar Agotamiento Desgaste</p> <p>Bajo rendimiento laboral Baja autoestima</p> <p>Frialdad, descontento Distanciamiento afectivo Irritabilidad, pérdida de motivación Frustración e indiferencia Sensación de culpabilidad</p> <p>Implicación Cohesión Apoyo</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN El presente estudio corresponde al tipo aplicada.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN La investigación corresponde al diseño no experimental de corte transversal, el interés es la relación entre variables.</p> <p>ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN</p> <pre> graph LR M --> VI M --> VD VI --- r --- VD </pre> <p>Donde: M: Muestra (28 docentes) VI: Variable independiente. Síndrome de Burnout R: Índice de correlación VD: Variable dependiente. Clima laboral</p>

<p>docente y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amárlis, 2019?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que se da entre la despersonalización del docente y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amárlis, 2019?</p>	<p>docente y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amárlis, 2019.</p> <p>c) Establecer la relación que se da entre la despersonalización del docente y el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amárlis, 2019.</p>	<p>con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amárlis, 2019.</p> <p>c) La despersonalización del docente se relaciona significativamente con el clima laboral en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amárlis, 2019.</p>	<p>en base a las percepciones que los habitantes tienen de un determinado ambiente y entre las que figuran distintas dimensiones relacionales. Así, una determinada clase de un centro escolar puede ser más o menos creativa, afiliativa, orientada a las tareas, etc.</p>	<p>Autorrealización</p>	<p>Autonomía Organización Presión</p>	<p>MUESTRA "muestreo no probabilístico sin normas o circunstancial" la muestra del presente proyecto de investigación estará constituida por 28 docentes, que no tienen cargos jerárquicos, del Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amárlis.</p> <p>TÉCNICAS ✓ La encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS ✓ Cuestionario de Maslach (MBI) ✓ Escala de clima laboral (WES)</p>
			<p>Estabilidad/cambio</p>	<p>Claridad Control Innovación Comodidad</p>		

ANEXO 02. Consentimiento informado

La presente investigación es conducida por la tesista Nery Taquio Troncos, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. El objetivo de este estudio es describir la relación que tiene el Síndrome de Burnout y el clima institucional que tiene el I.S.P.P Marcos Durán Martel.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente 60 minutos de su tiempo. Tanto lo conversado en los grupos focales como lo escrito en la encuesta, será estrictamente confidencial, es decir, será una información solo conocida por parte de los investigadores. La información será codificada usando un número de identificación y por lo tanto no llevará su nombre.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él; igualmente podrá conocer los resultados finales del mismo y podrá retirarse o negarse a responder cualquier pregunta que usted considere prudente omitir la respuesta o lo afecte emocionalmente.

Agradecemos su participación

Acepto participar voluntariamente en esta investigación. He sido informado(a) de la meta de este estudio.

Me han indicado también, que debo responder unas preguntas y que puedo retirarme de la investigación o negarme a responder cuando yo lo considere necesario. He sido informado además del tiempo de mi participación en la entrevista.

Reconozco que la información que yo provea es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito diferente al de esta investigación. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento, sin que esto acarree perjuicio alguno para mí.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando ésta haya concluido.

Nombre del Participante

(En letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha: _____

ANEXO 03. Cuestionario de Síndrome de Burnout.

INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan un conjunto de enunciados relacionados con los sentimientos que Ud. experimenta en su trabajo. Lo que tiene que hacer es indicar la frecuencia con que se presentan, marcando con un aspa el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Una pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

Por ejemplo:

“Me siento deprimido en el trabajo”

Si nunca se siente deprimido en el trabajo, debe marcar el 0. Si esto le ocurre alguna vez, indique su frecuencia del 1 al 6.

1.	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	0 1 2 3 4 5 6
2.	Al final de la jornada me siento cansado.	0 1 2 3 4 5 6
3.	Me encuentro cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	0 1 2 3 4 5 6
4.	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	0 1 2 3 4 5 6
5.	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	0 1 2 3 4 5 6
6.	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	0 1 2 3 4 5 6
7.	Me siento cómodo al atender a mis alumnos.	0 1 2 3 4 5 6
8.	Me siento agotado por el trabajo.	0 1 2 3 4 5 6
9.	Siento que, mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de los otros.	0 1 2 3 4 5 6
10.	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	0 1 2 3 4 5 6
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0 1 2 3 4 5 6
12.	Me encuentro con mucha vitalidad al atender a mis alumnos	0 1 2 3 4 5 6
13.	Me siento frustrado por mi trabajo.	0 1 2 3 4 5 6
14.	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	0 1 2 3 4 5 6
15.	Realmente me resulta indiferente los problemas de mis alumnos a los que tengo que atender.	0 1 2 3 4 5 6
16.	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	0 1 2 3 4 5 6
17.	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	0 1 2 3 4 5 6
18.	Me encuentro satisfecho después de trabajar junto con mis alumnos.	0 1 2 3 4 5 6
19.	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	0 1 2 3 4 5 6
20.	En el trabajo, siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	0 1 2 3 4 5 6
21.	Siento que sé manejar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	0 1 2 3 4 5 6
22.	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	0 1 2 3 4 5 6

ANEXO 04. Cuestionario de Clima Laboral

Instrucciones: Estimado docente, con el presente cuestionario, se pretende obtener información respecto al clima laboral docente en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, para lo cual, solicitamos su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada ítem.

Leyenda: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

D	ÍTEMS	Escala				
Relaciones	31. El trabajo es realmente estimulante	1	2	3	4	5
	32. La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto	1	2	3	4	5
	33. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario	1	2	3	4	5
	34. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.	1	2	3	4	5
	35. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.	1	2	3	4	5
	36. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar.	1	2	3	4	5
	37. Las cosas están a veces bastantes desorganizadas.	1	2	3	4	5
	38. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	1	2	3	4	5
	39. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	1	2	3	4	5
Autorrealización	40. A veces hace demasiado calor en el trabajo.	1	2	3	4	5
	41. No existe mucho espíritu de grupo.	1	2	3	4	5
	42. El ambiente es bastante impersonal.	1	2	3	4	5
	43. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	1	2	3	4	5
	44. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.	1	2	3	4	5
	45. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.	1	2	3	4	5
	46. Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.	1	2	3	4	5
	47. Las actividades están bien planificadas.	1	2	3	4	5
	48. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	1	2	3	4	5

Estabilidad / Cambio	49. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	1	2	3	4	5
	50. La iluminación es muy buena.	1	2	3	4	5
	51. Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo.	1	2	3	4	5
	52. La gente se ocupa personalmente por los demás.	1	2	3	4	5
	53. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.	1	2	3	4	5
	54. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.	1	2	3	4	5
	55. Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día".	1	2	3	4	5
	56. La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).	1	2	3	4	5
	57. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.	1	2	3	4	5
	58. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	1	2	3	4	5
	59. Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	1	2	3	4	5
	60. El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente.	1	2	3	4	5

ANEXO 05. Validación del cuestionario Síndrome de Burnout



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON

Nombre del experto: Dr. ARTURO LUCAS CABELLOEspecialidad: FILOS. PSIC. Y CS. SS.

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento emocional	1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	3	4
	2. Al final de la jornada me siento cansado.	4	4	4	4
	3. Me encuentro cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	4	4	4	4
	6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	4	4	4	4
	8. Me siento agotado por el trabajo.	3	4	4	4
	13. Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	4	4
	14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	4	4	4	4
	16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	4	4	4	4
20. En el trabajo, siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4	

Realización personal	4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	4	4	4	3
	7. Me siento cómodo al atender a mis alumnos.	4	4	4	4
	9. Siento que, mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de los otros.	4	4	4	4
	12. Me encuentro con mucha vitalidad al atender a mis alumnos	4	4	4	4
	17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	4	4	4	4
	18. Me encuentro satisfecho después de trabajar junto con mis alumnos.	4	3	4	4
	19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	4	4	4
21. Siento que sé manejar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	4	4	4	4	
Despersonalización	5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	4	4	4	4
	10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	4	4	4
	11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	15. Realmente me resulta indiferente los problemas de mis alumnos a los que tengo que atender.	4	4	4	4
	22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Dr. ARTURO LUCAS CABELLO
DNI 22490418



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON

Nombre del experto: ADALBERTO LUCAS CABELLO

Especialidad: Dr. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento emocional	1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	3	4	4	4
	2. Al final de la jornada me siento cansado.	3	4	4	4
	3. Me encuentro cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	4	4	4	4
	6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	4	4	4	4
	8. Me siento agotado por el trabajo.	4	4	4	4
	13. Me siento frustrado por mi trabajo.	4	3	4	3
	14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	4	3	4	4
	16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	3	4	3	4
20. En el trabajo, siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	3	4	4	3	

Realización personal	4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	4	4	4	4
	7. Me siento cómodo al atender a mis alumnos.	3	4	4	4
	9. Siento que, mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de los otros.	3	3	4	4
	12. Me encuentro con mucha vitalidad al atender a mis alumnos	4	3	3	4
	17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	4	4	3	4
	18. Me encuentro satisfecho después de trabajar junto con mis alumnos.	3	4	4	4
	19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	4	4	4
Despersonalización	21. Siento que sé manejar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	3	4	4	4
	5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	3	4	4	4
	10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	4	4	4
	11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	15. Realmente me resulta indiferente los problemas de mis alumnos a los que tengo que atender.	4	4	4	3
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	4	3	4	3	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Dr. ADALBERTO LUCAS CABELLO
DNI: 22491809



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON

Nombre del experto: _____ Especialidad: _____

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento emocional	1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	4
	2. Al final de la jornada me siento cansado.	4	3	4	4
	3. Me encuentro cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	4	4	3	4
	6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	3	4	4	3
	8. Me siento agotado por el trabajo.	4	4	4	4
	13. Me siento frustrado por mi trabajo.	4	3	4	4
	14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	4	4	4	4
	16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	4	4	3	4
	20. En el trabajo, siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	3	4	4	4

Realización personal	4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	4	4	4	3
	7. Me siento cómodo al atender a mis alumnos.	4	4	4	4
	9. Siento que, mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de los otros.	3	3	4	4
	12. Me encuentro con mucha vitalidad al atender a mis alumnos	4	4	3	4
	17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	4	4	4	4
	18. Me encuentro satisfecho después de trabajar junto con mis alumnos.	4	4	4	3
	19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	3	4	4	4
	21. Siento que sé manejar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	4	4	3	4
Despersonalización	5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	4	3	4	4
	10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	4	4	3
	11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	15. Realmente me resulta indiferente los problemas de mis alumnos a los que tengo que atender.	4	4	3	4
	22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 UNIVERSIDAD NACIONAL "VENUSTIANO CARRANZA"

 Wilfredo Antonio Sotil Cortavarría
 DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON

Nombre del experto: JESUS ARTURO ORTIZ MOROTE Especialidad: FILOS. PSIC. Y CS. SS.

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento emocional	1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	3	4
	2. Al final de la jornada me siento cansado.	4	4	4	4
	3. Me encuentro cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	4	4	4	4
	6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	4	4	4	4
	8. Me siento agotado por el trabajo.	4	4	4	4
	13. Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	4	4
	14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	4	4	4	4
	16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	3	4	4	3
20. En el trabajo, siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4	

Realización personal	4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	3	3	4	4
	7. Me siento cómodo al atender a mis alumnos.	4	4	4	4
	9. Siento que, mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de los otros.	4	4	4	4
	12. Me encuentro con mucha vitalidad al atender a mis alumnos	4	4	4	4
	17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	4	4	4	4
	18. Me encuentro satisfecho después de trabajar junto con mis alumnos.	4	4	4	4
	19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	4	4	4
Despersonalización	21. Siento que sé manejar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	3	4	3	4
	5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	4	4	4	4
	10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	3	3	4	4
	11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	15. Realmente me resulta indiferente los problemas de mis alumnos a los que tengo que atender.	4	4	4	4
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	3	

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Dr. JESÚS ARTURO ORTIZ MOROTE
DNI 09356302



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON

Nombre del experto: Dr. Ido Lugo Villegas

Especialidad: Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento emocional	1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	3	3	3	3
	2. Al final de la jornada me siento cansado.	3	3	3	3
	3. Me encuentro cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	3	3	3	3
	6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	3	3	3	3
	8. Me siento agotado por el trabajo.	4	4	3	3
	13. Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	3	3
	14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	3	3	3	3
	16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	3	3	3	3
	20. En el trabajo, siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	3	3	3	3
Realización personal	4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	3	3	3	3

	7. Me siento cómodo al atender a mis alumnos.	3	3	4	3
	9. Siento que, mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de los otros.	3	3	4	3
	12. Me encuentro con mucha vitalidad al atender a mis alumnos	3	3	4	3
	17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	3	3	3	3
	18. Me encuentro satisfecho después de trabajar junto con mis alumnos.	3	4	3	3
	19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	3	3	3	3
	21. Siento que sé manejar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	3	3	3	3
Despersonalización	5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	3	3	3	3
	10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	3	3	3	3
	11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	3	3	3	3
	15. Realmente me resulta indiferente los problemas de mis alumnos a los que tengo que atender.	3	3	3	3
	22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()



Firma y sello del experto

ANEXO 06. Validación del cuestionario Clima Laboral



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL

Nombre del experto: Dr. ARTURO LUCAS CABELLO Especialidad: FILOS. PSIC. Y CS. SS.

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Relaciones	1. El trabajo es realmente estimulante	4	3	4	4
	4. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.	4	4	4	3
	7. Las cosas están a veces bastantes desorganizadas.	4	4	4	4
	2. La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto	4	4	4	4
	5. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.	4	4	4	4
	8. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	3	4	4	4
	3. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario	4	4	4	4
	6. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar	4	4	4	4

	9. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	4	4	4	4
Autorrealización	10. A veces hace demasiado calor en el trabajo.	4	4	4	3
	13. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	4	4	4	4
	16. Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.	4	4	4	4
	11. No existe mucho espíritu de grupo.	4	4	4	4
	14. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.	4	4	4	4
	17. Las actividades están bien planificadas.	4	4	4	4
	12. El ambiente es bastante impersonal.	4	4	4	4
	15. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.	4	3	4	4
	18. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	4	4	4	4
Estabilidad / Cambio	19. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	4	4	4	4
	23. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.	4	4	4	4
	27. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.	4	4	4	4
	20. La iluminación es muy buena.	4	4	4	4

24. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.	4	4	4	4
28. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	4	4	4	4
21. Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo.	4	4	4	4
25. Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día".	4	4	4	4
29. Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	4	4	4	4
22. La gente se ocupa personalmente por los demás.	4	4	4	4
26. La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).	4	4	4	4
30. El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Dr. ARTURO LUCAS CABELLO
DNI 22490418



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL

Nombre del experto: ADALBERTO LUCAS CABELLO Especialidad: Dr. en Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Relaciones	1. El trabajo es realmente estimulante	4	3	4	4
	4. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.	4	3	4	4
	7. Las cosas están a veces bastantes desorganizadas.	4	4	4	4
	2. La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto	4	4	4	4
	5. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.	4	4	4	4
	8. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	4	4	4	4
	3. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario	4	4	4	4
	6. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar	4	4	4	4
	9. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	3	4	4	4

Autorrealización	10. A veces hace demasiado calor en el trabajo.	3	4	4	4
	13. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	4	4	4	4
	16. Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.	4	4	4	4
	11. No existe mucho espíritu de grupo.	4	4	4	4
	14. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.	4	4	4	4
	17. Las actividades están bien planificadas.	4	4	4	4
	12. El ambiente es bastante impersonal.	4	4	4	4
	15. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.	4	4	4	3
	18. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	3	4	4	3
Estabilidad / Cambio	19. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	3	3	4	3
	23. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.	4	3	4	3
	27. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.	4	4	4	3
	20. La iluminación es muy buena.	4	4	4	3
	24. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.	4	4	4	3

	28. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	4	4	4	3
	21. Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo.	4	4	4	4
	25. Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día".	4	4	4	4
	29. Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	4	4	4	4
	22. La gente se ocupa personalmente por los demás.	4	4	3	4
	26. La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).	4	4	3	4
	30. El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente.	3	4	3	4

4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Dr. ADALBERTO LUCAS CABELLO

DNI: 22491809



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

HUÁNUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL

Nombre del experto: **Dr. Wilfredo Antonio SOTIL CORTAVARRÍA**

Especialidad: **Doctor en Ciencias de la Educación**

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Relaciones	1. El trabajo es realmente estimulante	4	4	4	3
	4. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.	3	4	4	4
	7. Las cosas están a veces bastantes desorganizadas.	4	4	4	4
	2. La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto	4	3	4	4
	5. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.	4	4	3	4
	8. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	4	4	4	3
	3. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario	4	3	4	4
	6. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar	4	4	4	4

	9. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	3	4	3	4
Autorrealización	10. A veces hace demasiado calor en el trabajo.	4	4	4	4
	13. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	3	4	4	4
	16. Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.	4	4	3	4
	11. No existe mucho espíritu de grupo.	4	4	4	3
	14. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.	4	3	4	4
	17. Las actividades están bien planificadas.	4	4	4	4
	12. El ambiente es bastante impersonal.	4	4	4	4
	15. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.	4	3	4	4
	18. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	4	4	4	4
	Estabilidad / Cambio	19. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	3	4	4
23. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.		4	4	3	3
27. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.		4	4	4	4
20. La iluminación es muy buena.		4	4	4	3

24. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.	4	4	4	4
28. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	3	4	4	4
21. Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo.	4	4	3	4
25. Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día".	4	4	4	4
29. Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	4	4	4	3
22. La gente se ocupa personalmente por los demás.	4	4	4	4
26. La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).	4	3	4	4
30. El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente.	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


UNIVERSIDAD NACIONAL 'HERIBERTO VIDALES'

Wilfredo Antonio Sotil Cortavarría
 DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL

Nombre del experto: JESUS ARTURO ORTIZ MOROTE Especialidad: FILOS. PSIC. Y CS. SS.

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Relaciones	1. El trabajo es realmente estimulante	3	3	4	4
	4. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.	4	4	4	4
	7. Las cosas están a veces bastantes desorganizadas.	4	4	4	4
	2. La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto	4	4	4	4
	5. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.	4	4	4	4
	8. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	4	4	4	4
	3. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario	4	4	4	3
	6. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar	4	4	4	3
	9. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	4	4	4	4

Autorrealización	10. A veces hace demasiado calor en el trabajo.	4	4	4	4
	13. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	4	4	4	4
	16. Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.	4	4	4	4
	11. No existe mucho espíritu de grupo.	4	4	4	4
	14. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.	3	3	3	3
	17. Las actividades están bien planificadas.	4	4	4	4
	12. El ambiente es bastante impersonal.	4	4	4	4
	15. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.	4	4	4	4
	18. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	4	4	4	4
Estabilidad / Cambio	19. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	4	4	4	4
	23. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.	3	4	4	4
	27. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.	4	4	4	4
	20. La iluminación es muy buena.	4	4	4	4
	24. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.	4	4	4	4

28. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	4	4	4	4
21. Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo.	3	4	4	4
25. Muy pocas veces las “cosas se dejan para otro día”.	4	4	4	4
29. Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	4	4	4	4
22. La gente se ocupa personalmente por los demás.	3	4	4	4
26. La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).	4	4	4	4
30. El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Dr. JESÚS ARTURO ORTIZ MOROTE
DNI 09356302



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL

Nombre del experto: Dr. Ido Lugo Villegas

Especialidad: Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Relaciones	1. El trabajo es realmente estimulante	3	3	3	3
	4. Son pocos los empleados que tienen responsabilidades algo importantes.	3	3	3	3
	7. Las cosas están a veces bastantes desorganizadas.	3	3	3	3
	2. La gente no se esfuerza en ayudar a los recién contratados para que estén a gusto	3	3	3	3
	5. El personal presta mucha atención a la terminación del trabajo.	3	3	3	3
	8. Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.	3	3	3	3
	3. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario	3	3	3	3
	6. Existe una continua presión para que no se deje de trabajar	3	3	3	3
	9. Se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	3	3	3	3

Autorealización	10. A veces hace demasiado calor en el trabajo.	3	3	3	3
	13. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	3	3	3	3
	16. Aquí parece que las cosas siempre son urgentes.	3	3	3	3
	11. No existe mucho espíritu de grupo.	3	4	3	3
	14. Los empleados poseen bastante libertad para actuar como crean mejor.	3	4	3	3
	17. Las actividades están bien planificadas.	3	4	3	3
	12. El ambiente es bastante impersonal.	3	4	3	3
	15. Se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.	3	3	3	3
	18. En el trabajo se puede ir vestido con ropa extravagante si se quiere.	3	3	3	3
Estabilidad / Cambio	19. Aquí siempre se están experimentando ideas nuevas y diferentes.	4	3	3	3
	23. Los jefes no alientan el espíritu crítico de los subordinados.	4	3	3	3
	27. Las reglas y normas son bastante vagas y ambiguas.	3	3	3	3
	20. La iluminación es muy buena.	3	3	3	3
	24. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.	3	3	3	3

28. Se espera que la gente haga su trabajo siguiendo unas reglas establecidas.	3	3	3	3
21. Muchos parecen estar sólo pendientes del reloj para dejar el trabajo.	3	3	3	3
25. Muy pocas veces las "cosas se dejan para otro día".	3	3	3	3
29. Esta empresa sería una de las primeras en ensayar nuevas ideas.	3	3	3	3
22. La gente se ocupa personalmente por los demás.	3	3	3	3
26. La gente no tiene oportunidad para relajarse (expansionarse).	3	3	3	3
30. El lugar de trabajo está terriblemente abarrotado de gente.	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()

Firma y sello del experto

NOTA BIOGRÁFICA

Nery Taquio Troncos. Nació en la provincia de Lima, departamento de Lima, el 20 de agosto de 1977, en un hogar conformado por sus padres y 5 hermanos. Es madre de 4 hijos, tres mujeres y un varón.

Cursó sus estudios primarios en la Institución Educativa Pública Mariano Dámaso Beraún y secundarios en la Institución Educativa Pública de Aplicación Marcos Durán Martel en la ciudad de Huánuco, estudió la carrera profesional de Educación Inicial en el Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel de la ciudad de Huánuco, posteriormente realizó sus estudios para obtener el grado universitario en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos donde obtuvo el grado de bachiller y el título de Licenciada en Educación Inicial, culminó la Maestría en la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán el año 2021.

Inició su labor como docente desempeñando cargos en instituciones privadas y continuó en instituciones públicas de educación básica regular.

Adquirió experiencia universitaria laborando en la Universidad católica de Chimbote y en el Programa de segunda Especialidad en educación Inicial de la Universidad Hermilio Valdizán.

Actualmente se desempeña como docente en educación básica regular en el nivel de educación inicial en el Distrito de Huánuco, Región Huánuco - Perú.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD

Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **18:30h**, del día **lunes 17 DE MAYO DE 2021** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Clorinda Natividad BARRIONUEVO TORRES	Presidenta
Dra. Narda Socorro TORRES MARTINEZ	Secretaria
Mg. Alejandro Maximo LIZANA ZORA	Vocal

Asesora de tesis: Mg. Lisseth Rosario ASENCIOS VILLANUEVA (Resolución N° 1610-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior, Doña Nery TAQUIO TRONCOS.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL CLIMA LABORAL EN EL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO MARCOS DURÁN MARTEL, DISTRITO DE AMARILIS, 2019"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de..... CATORCE (14)
Equivalente a BUENO....., por lo que se declara APROBADO.....
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:23 horas de 17 de mayo de 2021.

.....
PRESIDENTE
DNI N° 22422313.....

.....
SECRETARIO
DNI N° 22420988.....

.....
VOCAL
DNI N° 22407601.....

Leyenda:
19 a 20: ExcelenteS
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0860-2021-UNHEVAL/EPG)



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL CLIMA LABORAL EN EL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO MARCOS DURAN MARTEL, DISTRITO DE AMARILIS, 2019**; realizado por el Maestro en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior **Nery TAQUIO TRONCOS**, cuenta con un **índice de similitud del 15%** verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor de 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 30 de noviembre de 2021.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO



AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACION PERSONAL

Apellidos y Nombres: TAQUIO TRONCOS, Nery
DNI: 22520503 **Correo electrónico:** rulen_st@hotmail.com
Celular: 931564423 **Oficina:**

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR

Grado Académico Obtenido
MAESTRO

Título de la tesis:

EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL CLIMA LABORAL EN EL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO MARCOS DURÁN MARTEL, DISTRITO DE AMARILIS, AMARILIS, 2019.

Tipo de acceso que autoriza el autor:

MARCAR	CATEGORIA DE ACCESO	DESCRIPCION DE ACCESO
<input checked="" type="checkbox"/>	PUBLICO	Es publico y accesible el documento a texto completo a cualquier tipo de usuario que consulte el repositorio
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con i información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "publico" a través de la presente autorizo de manera gratuita al repositorio institucional - UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el portal web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "restringida", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

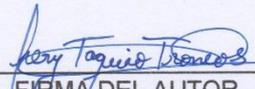
.....

Asimismo pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años (X) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es) automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha De Firma



 FIRMA DEL AUTOR