

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA**  
(Creada Por Ley 25265)



**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

## **TESIS**

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL  
EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA  
VICTORIA DE AYACUCHO HUANCABELICA- 2017”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
**SALUD MENTAL**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN ENFERMERIA**

**PRESENTADO POR:**

**ESPLANA BARONA, ROCIO DEL PILAR**  
**NÚÑEZ MARTÍNEZ, ETELVINA GIOVANNA**

**HUANCABELICA – PERÚ**

**2017**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA  
FACULTAD DE ENFERMERIA



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En la ciudad universitaria de Paturpampa, auditorio de la facultad de enfermeria, a los 16 dias del mes de agosto del año 2017 siendo las horas 2:00pm se reunieron los miembros del jurado calificador y asesor (a) conformado de la siguiente manera:

Presidente(a) Dra. Lida Ines Carhuas Peña  
Secretario (a) Dr. Cesar Cipriano Zela Monterinos  
Vocal Dra. Marisol Susana Tapia Comargo  
Asesor (a) Dra. Charo Jacqueline Jauregui Suelo

Designado con resolucion N° 164-2017-COPA-ENF-R-UNH de la tesis titulada: Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la institucion educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica-2017

Cuyo autor (es) es (son) el (los) graduado (s):

BACHILLER (ES):

Esplana Barona Rocio del pilar  
Nuñez Martinez, Estelina Giovanna

a fin de proceder con la evaluacion y calificacion de la sustentacion de tesis antes citado, programado mediante resolucion N° 064-2017-D-FENF-R-UNH

Finalizado con la evaluacion; se invito al publico presente y al sustentante abandonar el recinto, y luego de una amplia deliberacion por parte del jurado, se llego al siguiente resultado:

Esplana Barona Rocio del pilar  
APROBADO ☒ Por: Unanimidad

DESAPROBADO ☐

Nuñez Martinez, Estelina Giovanna  
APROBADO ☒ Por: Unanimidad

DESAPROBADO ☐

En señal de conformidad a lo actuado se firma al pie.

Presidente

Secretario

Vocal

Asesor (a)

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA  
(Creada Por Ley 25265)

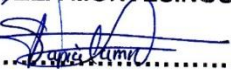


FACULTAD DE ENFERMERÍA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

## TESIS

**“SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL  
EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA  
VICTORIA DE AYACUCHO HUANCABELICA- 2017”**

## JURADOS:

|              |                                                                                                                                    |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PRESIDENTE : | <br>.....<br>Dra. CARHUAS PEÑA, Lida Inés       |
| SECRETARIO : | <br>.....<br>Dr. ZEA MONTESINOS, Cesar Cipriano |
| VOCAL :      | <br>.....<br>Dra. TAPIA CAMARGO, Marisol Susana |

HUANCABELICA – PERÚ

2017

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA**  
(Creada Por Ley 25265)



**FACULTAD DE ENFERMERÍA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

## **TESIS**

**“SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL  
EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA  
VICTORIA DE AYACUCHO HUANCAMELICA- 2017”**

**ASESORA:**

Dra. JAUREGUI SUELDO, Charo Jacqueline

**HUANCAMELICA – PERÚ**

**2017**

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por su abnegado sacrificio voluntario y apoyo incondicional; quienes son la razón de ser profesional y fuente de inspiración para la realización de la investigación.

**Etelvina**

De manera especial a mis padres y hermanos, por su apoyo incondicional; por mostrarme el camino hacia la superación y quienes me apoyaron para culminar mi carrera y el presente trabajo.

**Rocío del Pilar**

## **AGRADECIMIENTO**

- A Dios creador del universo y fuente de sabiduría, razón de nuestra existencia, principio de nuestra vida universitaria y personal.
- A los docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho de Huancavelica, por el apoyo incondicional y colaboración durante la etapa de ejecución de la tesis.
- A nuestra asesora Dra. JÁUREGUI SUELDO, Charo Jacqueline, por su apoyo en el desarrollo del trabajo; de igual manera a todas aquellas personas quienes nos brindaron su apoyo de diferentes formas para mejorar el contenido y enriquecer así las etapas de la investigación.
- A nuestros padres y hermanos, por su apoyo incondicional, y comprensión; ya que sin ello no sería posible la realización de este trabajo de investigación.

**Las Autoras.**

## TABLA DE CONTENIDO

Pág.

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| DEDICATORIA .....                                               | iv |
| AGRADECIMIENTO .....                                            | v  |
| TABLA DE CONTENIDO .....                                        | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                                          | ix |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....                                         | x  |
| LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS .....                            | xi |
| INTRODUCCIÓN .....                                              | 14 |
| CAPITULO I .....                                                | 16 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....                                | 16 |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....                             | 16 |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....                             | 18 |
| 1.3. OBJETIVOS .....                                            | 19 |
| 1.3.1. Objetivo general .....                                   | 19 |
| 1.3.2. Objetivos específicos .....                              | 19 |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN .....                                        | 20 |
| 1.5. DELIMITACIONES .....                                       | 21 |
| CAPITULO II .....                                               | 23 |
| MARCO DE REFERENCIAS .....                                      | 23 |
| 2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO .....                             | 23 |
| 2.2. MARCO TEÓRICO .....                                        | 29 |
| 2.3. MARCO CONCEPTUAL .....                                     | 35 |
| 2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS .....                               | 47 |
| 2.5. HIPOTESIS .....                                            | 48 |
| 2.6. VARIABLES .....                                            | 48 |
| 2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....                      | 49 |
| 2.8. ÁMBITO DEL ESTUDIO O DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO ..... | 53 |
| CAPITULO III .....                                              | 54 |

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| MARCO METODOLÓGICO .....                                                      | 54 |
| 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....                                              | 54 |
| 3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....                                             | 54 |
| 3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:.....                                            | 54 |
| 3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..                        | 55 |
| 3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....                                            | 55 |
| 3.6. POBLACIÓN, MUESTREO, MUESTRA: .....                                      | 56 |
| CARACTERÍSTICAS DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION                             |    |
| EDUCATIVA LA VICTORIA DE AYACUCHO .....                                       | 57 |
| PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:.....                                   | 58 |
| 3.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS: .....                     | 58 |
| CAPÍTULO IV .....                                                             | 59 |
| PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....                                               | 59 |
| 4.1. DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN DE DATOS (estadística<br>descriptiva).....  | 59 |
| 4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS (estadística<br>inferencial)..... | 70 |
| 4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS. ....                                             | 73 |
| RECOMENDACIONES.....                                                          | 77 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....                                               | 78 |
| ANEXO N° 01 .....                                                             | A  |
| MATRIZ DE CONSISTENCIA .....                                                  | A  |
| ANEXO N° 02 .....                                                             | B  |
| INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....                                     | B  |
| ANEXO N° 03 .....                                                             | G  |
| VALIDEZ DE INSTRUMENTO .....                                                  | G  |
| ANEXO N° 04 .....                                                             | J  |
| EVALUACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO .....                          | J  |
| ANEXO N° 05.....                                                              | L  |
| CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE.....                                            | L  |
| ANEXO N° 06.....                                                              | M  |



|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| IMÁGENES (FOTOS).....           | M |
| ANEXO N° 07 .....               | O |
| ARTÍCULO CIENTÍFICO .....       | O |
| DISCUSIÓN.....                  | V |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | Y |

## ÍNDICE DE TABLAS

### **TABLA N<sup>a</sup> 01:**

AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA DE AYACUCHO HUANCVELICA-2017

### **TABLA N<sup>a</sup> 02:**

DESPERSONALIZACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA DE AYACUCHO HUANCVELICA – 2017

### **TABLA N<sup>a</sup> 03:**

REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA DE AYACUCHO HUANCVELICA-2017

### **TABLA N<sup>o</sup> 04:**

RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA DE AYACUCHO HUANCVELICA – 2017

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

### **GRAFICO N° 01:**

AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA DE AYACUCHO HUANCABELICA-2017

### **GRAFICO N° 02:**

DESPERSONALIZACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA DE AYACUCHO HUANCABELICA – 2017

### **GRAFICO N° 03:**

REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA DE AYACUCHO HUANCABELICA-2017

### **GRAFICO N°04:**

RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA DE AYACUCHO HUANCABELICA – 2017

## **LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS**

OMS: Organización Mundial de la salud.

SB : Síndrome de Burnout

I.E : Institución Educativa

UNH: Universidad Nacional de Huancavelica

## RESUMEN

Objetivo. Determinar la relación que existe entre síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica – 2017. La muestra estuvo conformada por 76 docentes. La técnica de recolección de datos para la variable síndrome de Burnout; fue la encuesta cuyo instrumento es cuestionario (instrumento validado por Maslach y Jackson) y para la variable clima organizacional; se utilizó la técnica encuesta cuyo instrumento es cuestionario. Los resultados fueron: La mayoría de los docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” tuvieron síndrome de Burnout moderado en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, presentando clima organizacional débil. Así mismo se observa que 46,05% (35) de los docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica tuvieron síndrome de Burnout moderado y clima organizacional débil; el 22,37% (10) presentan síndrome de Burnout bajo y clima organizacional fuerte; lo que implica que el síndrome de Burnout es un factor predisponente para el clima organizacional. Se concluye que existe relación significativa entre síndrome de Burnout y clima organizacional.

**Palabras claves:** Síndrome de Burnout, clima organizacional, docentes

## **ABSTRAC**

Objective. To determine the relationship between Burnout syndrome and organizational climate in teachers of the educational institution La Victoria of Ayacucho Huancavelica – 2017. 76 teachers formed the sample. The data collection technique for the Burnout syndrome variable; It was the survey whose instrument is questionnaire (instrument validated by Maslach and Jackson) and for the variable organizational climate; We used the survey technique whose instrument is questionnaire. The results were: most of the teachers of the educational institution "the victory of Ayacucho" had burnout syndrome moderate in the dimensions of emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment, presenting weak organizational climate. Likewise it is observed that 46.05% (35) of the teachers of the educational institution "the victory of Ayacucho"-Huancavelica had moderate burnout syndrome and weak organizational climate; 22.37% (10) present low Burnout syndrome and strong organizational climate; Which implies that Burnout syndrome is a predisposing factor for the organizational climate. It is concluded that there is a significant relationship between Burnout syndrome and organizational climate.

Key words: Burnout syndrome, organizational climate, teachers

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día se reconoce como factor de vital importancia, el propiciar al personal un ambiente de trabajo agradable, ya que este influye en la calidad de trabajo que el colaborador pueda proporcionar en su área laboral. Brindar condiciones de trabajo adecuadas, donde la persona pueda desarrollar su actividad de una manera agradable y saludable. Es importante, ya que las condiciones apropiadas inciden directamente sobre la calidad de vida laboral, la salud, el bienestar psicológico, y por ende la satisfacción con el trabajo que realiza, El personaje principal que contribuye a la transformación de una sociedad más justa y honesta es el maestro, su misión tiene trascendencia en la formación de futuros ciudadanos que harán posible el desarrollo y progreso de nuestro país, de allí que el trabajo del docente debe tener las condiciones básicas para que su labor sea eficiente, tal es el caso de los docentes cuyo trabajo está expuesto a la mayor cantidad e intensidad de relaciones interpersonales que desarrollan el síndrome de Burnout, cuyas dimensiones son el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Síndrome de Burnout que no es otra cosa que una respuesta a una tensión emocional, caracterizado por la fatiga emocional y/o física , una disminución marcada en la productividad y un desinterés por los clientes y colaboradores; cuyos factores condicionantes son la edad, sexo, relaciones personales, tipo de personalidad, motivación causas institucionales, por ejemplo mucha supervisión, estructura inflexible, espacio de trabajo reducido y material de trabajo escaso reconocimiento profesional esto puede generar síndrome de Burnout en profesionales docentes. (1)

El desgaste profesional, producido por una mala adaptación, ha sido sujeto de múltiples investigaciones y constituye todo un campo de estudio; el síndrome de Burnout, comporta una serie de

manifestaciones de agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión que reducen la capacidad de desempeño y mayor desgaste en los trabajadores, si un profesional presenta algún nivel de síndrome de Burnout en su centro de trabajo es probable que el clima organizacional sea desfavorable o regular. El clima organizacional es el conjunto de propiedades del ambiente laboral y se manifiesta mediante la percepción de los trabajadores y que influye directamente en la conducta del empleado para con su organización. El síndrome de Burnout es producido por estrés organizacional crónico y cotidiano que aparece con frecuencia en trabajadores como son los docentes (2)

La presente tesis fue conformada por cuatro capítulos: **Capítulo I:** Planteamiento del problema, formulación, objetivos, justificación y delimitaciones. **Capítulo II:** Marco de referencias, mencionando los antecedentes; internacionales, nacionales y locales, marco teórico, marco conceptual, definición de términos básicos, hipótesis, variables operacionalización de variables y ámbito de estudio. **Capítulo III:** Marco metodológico; tipo, nivel, método de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y diseño de investigación, población, muestreo, muestra; procedimientos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos. **Capítulo IV:** Resultados dentro del contenido también se encontrará análisis e interpretación de resultados, contrastación de hipótesis, discusión de resultados, conclusiones, sugerencias referencias bibliográficas, bibliografía completaría y anexos.

Las autoras



## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

En los centros educativos lo componen maestro y alumno son dos elementos centrales del proceso enseñanza y aprendizaje donde ambos establecerán una relación personal dentro de la organización institucional. Es así todos los fenómenos que ocurren en el entorno laboral del maestro como los percibe y como se siente frente a éstos influirá en su bienestar psicológico y a su vez esto influirá en su relación que tenga con el alumno.

Una de las razones del malestar docente es la falta de su realización personal que se traduce en un conflicto entre las necesidades personales del maestro y su función profesional (3)

El factor organizacional que permite al maestro tener más independencia en la toma de decisiones en su labor docente es la autonomía, cosa que a través del tiempo no ha tenido, convirtiéndolo de esta manera en un profesional funcionalmente dependiente con escasa capacidad personal para comprometerse e involucrarse en su trabajo. (4).

En cuanto a la organización de los centros educativos, cabe señalar que la planificación es básicamente importante para obtener resultados dentro un plazo convenido y de esto se obtendrán resultados y logros del trabajador que favorecerán a una mejor percepción de su desempeño laboral desarrollando de una u otra manera sus sentimientos de competencia y éxito en su profesión. Así mismo la falta de consecución de metas disminuye los sentimientos de realización personal.

Según Silva (2000) en un estudio del clima organizacional que realizó en los centros educativos de educación secundaria de las escuelas públicas de Cajamarca, señala que éstas se caracterizan por tener estructuras informales, la planificación de tareas es escasa y no se discuten misión ni objetivos del centro educativo.

La falta de planificación no permite tener en claro que tareas se van a llevar a cabo en el centro laboral, quien lo va hacer , donde, cómo, cuándo porqué y para qué; todo esto permite establecer el curso de acción de la institución y el control respectivo de los resultados, de lo contrario aumentará la incertidumbre en cuanto al trabajo, entonces se improvisará y como resultado los maestros se verán obligados a realizar un sin número de tareas no planificadas que le generarán reacciones de estrés en la que podría aparecer el síndrome de burnout. La variedad de tareas de un trabajador tiene relación con el trato impersonal y distante con los usuarios, es decir, con la dimensión despersonalización del síndrome de burnout, esta variable afecta también los sentimientos de realización personal. (5)

Al respecto, Fernández (2002) encontró que el factor organizacional presión laboral tiene una relación positiva con el síndrome de burnout, resultado de un estudio realizado con profesores de educación primaria en Lima Metropolitana, interesa conocer si estos resultados también puedan encontrarse en

educación secundaria. Como se puede observar los factores organizacionales como la autonomía, la organización y la presión son factores que ayudan al maestro para su realización como persona y en consecuencia con su bienestar psicológico. Todo trabajo debe ofrecer grandes satisfacciones esto impactará directamente en la efectividad organizacional

Los centros educativos particulares se caracterizan porque los maestros tienen mayor libertad de ejercer sus habilidades profesionales y tener una mejor percepción de su desempeño, la urgencia para realizar las tareas académicas están en relación a las condiciones que se le ofrecen y al reconocimiento de su trabajo, las relaciones personales son más cercanas y de mayor confianza. Las relaciones de mayor confianza y apoyo entre compañeros y jefes aumentan la realización personal y disminuyen la despersonalización. Frente a estas condiciones laborales y demandas a las que son sometidos los maestros y las diferencias referidas entre los centros educativos estatales y particulares. (6)

Así mismo en la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” al interactuar con los docentes manifiesta, incomodidad por los ambientes de trabajo, hostigamiento en la asistencia, mucha carga laboral, no hay interés para las capacitaciones o actualizaciones de docentes, así mismo manifiestan los docentes sentirse agotados con el trabajo, cansados y en muchas ocasiones algunos docentes tienden tener estrés laboral. Esta problemática nos ha permitido formular la siguiente interrogante:

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Pregunta general**

¿Existe relación entre síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica-2017?

### **1.2.2. Preguntas específicas**

¿Existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica-2017?

¿Existe relación entre la dimensión de despersonalización y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica - 2017?

¿Existe relación entre la dimensión de realización personal y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica - 2017?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica – 2017.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar la relación que existe entre la dimensión de agotamiento emocional y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa La victoria de Ayacucho Huancavelica-2017.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión despersonalización y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa La victoria de Ayacucho Huancavelica - 2017.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión realización personal en el trabajo y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica-2017.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN**

A lo largo de muchos años la efectividad laboral del maestro ha sido vinculado con la falta de competencia personal y profesional de éste, sin embargo es importante señalar que el ambiente laboral donde éstos se han desenvuelto no ha contribuido a que tengan mayor libertad e independencia de su desempeño, convirtiéndolos en profesionales dependientes y controlados en base a normas y directivas verticales; tampoco los directivos se han preocupado por la organización de los centros educativos es decir en planificar las tareas en plazos establecidos y llevar un control de éstos y es que la toma de decisiones se ha realizado generalmente dentro de un marco normativo centralizado. Los maestros carecen además de un sistema de evaluación en donde no se reconoce el esfuerzo, la dedicación y a la calidad del desempeño laboral que pueda realizar, lo que invita a desarrollar un trabajo que lo alienta más a la rutina que a la innovación. Y es que las instituciones educativas se abocan sólo a educar a los alumnos, estas deben tomar en cuenta las necesidades personales de sus trabajadores como lo es el maestro. Atender esto, significa darle libertad y ofrecer espacios para el desarrollo de sus habilidades profesionales y a través de la planificación y eficacia de tareas los docentes tienen la oportunidad de experimentar sentimientos de logro personal y elevar el sentido de éxito de su desempeño que contribuirá en su bienestar psicológico y bienestar laboral y a la vez es importante señalar que esto influirá en la relación que establezca con el alumno en el proceso enseñanza aprendizaje. Los directivos de los centros educativos deben tener en cuenta entonces, de los factores organizacionales que necesita el docente para su autorrealización y en qué medida influye en su estado emocional, ya que estudios anteriores señalan que los profesionales más dispuestos al estrés

son aquellos que prestan servicios a personas como el caso del profesor, es más el estado emocional de estos va más allá del estrés, está relacionado con el síndrome de Burnout o síndrome del quemado por el estrés.

Por lo que es importante señalar que las vivencias del estrés están determinadas por la forma como se perciben o evalúan las características de las situaciones laborales. Cuando las demandas del medio son excesivas por la demanda de variedad de tareas no planificadas generan la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás y se manifiesta en un descenso de cantidad y calidad en rendimiento laboral. (7)

El conocimiento de cómo el clima laboral a través de la dimensión autorrealización u orientación hacia la tarea se relaciona con el síndrome de Burnout, permitirá sensibilizar a los directivos de los centros educativos para que sean conscientes de la importancia y de la necesidad de propiciar y alentar el desarrollo de los sentimientos de competencia y éxito profesional en los maestros y satisfacer de esa manera sus necesidades de autorrealización y como consecuencia su bienestar psicológico requisito indispensable que influirá en el aprendizaje del alumno. (8)

### 1.5. DELIMITACIONES

Las delimitaciones en el estudio fueron:

- **Temporal:** La investigación durará 4 meses empezando el mes de abril del 2017 hasta julio del 2017.
- **Espacial:** El proceso de investigación será en la institución educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica
- **Unidad de estudio:** Entre las unidades de estudio se considerará a los docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho - Huancavelica

- **Teoría:** El soporte teórico del presente trabajo de investigación estuvo dado por la Teoría de síndrome de Burnout de Maslach y Jackson.
- **Conceptual:** Desarrollado dentro de la presente investigación es sobre síndrome de Burnout y su relación con el clima organizacional.

## CAPITULO II

### MARCO DE REFERENCIAS

#### 2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

##### 2.1.1. Internacional

- a. Oramas Viera, (2013). En la investigación “Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”. En el presente trabajo, con el **objetivo** de detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de Burnout, en una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias, se utilizó el Inventario de estrés para maestros, el **método** utilizado fue la Escala sintomática de estrés y el Inventario de Burnout de Maslach. El estudio descriptivo, con un diseño transversal, el **resultado** reveló la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del Burnout en 67.5%. El agotamiento emocional fue la dimensión del Burnout más afectada, con predominio de valores no deseables en el 64.4%. Se constató una relación directa entre la edad y el estrés laboral, e inversa con el Burnout, también diferencias entre provincias y entre escuelas. El Burnout en los docentes masculinos se manifestó diferente según los años de experiencia en la docencia. Se identificó una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas de



estrés (que denominamos “tríada del desgaste”), como consecuencia de un ciclo de pérdida de recursos, que integra el Burnout al proceso del estrés laboral; y una relativa independencia de la despersonalización y la realización personal, congruente con la mediación de variables de la personalidad. La presencia del estrés laboral y el Burnout en elevada magnitud en los docentes del estudio revela el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar. (9)

- b. Borja Salcedo, (2014). En la investigación “Ambiente, estructura organizacional y Burnout en docentes de educación general básica y bachillerato de la ciudad de Guayaquil”.** El **objetivo** de este trabajo es analizar la relación existente entre el ambiente y estructura organizacional y el Burnout en docentes de educación general básica y bachillerato de la ciudad de Guayaquil. El tipo de investigación es cuantitativo y el estudio es de enfoque descriptivo y correlacional. Describe el estresor ambiente y estructura y la incidencia de Burnout en los docentes y analiza la relación entre el estresor y cada una de las dimensiones del síndrome. El estudio se realizó con una muestra de 243 docentes encuestados durante los meses de julio y agosto del año 2014. **Método** que se utilizó es el instrumento de recolección de datos que se aplicó la versión española del cuestionario “Indicador del Estrés Organizacional” (OSI), y para la medición del Burnout el Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS). Los **resultados** demostraron que los factores jerárquicos y estructurales representan una fuente de estrés importante para los docentes, pero que la incidencia del Burnout en la actualidad es leve. Se comprobó que existe una relación positiva entre el ambiente y estructura y el agotamiento emocional y la despersonalización. Donde se observó una línea de inclinación positiva en relación a las variables “ambiente y estructura” y “Agotamiento Emocional” “despersonalización”. Por

lo tanto, se puede decir que hay una relación positiva, pero de manera leve, con una media de 1.01 (D.T.=1.20) indicando que los docentes las experimentan una vez al mes o menos. Y que la realización personal que experimentan los docentes en la actualidad representa un recurso de afrontamiento que disminuye la incidencia del Burnout. (10)

- c. **Díaz Bambula, López Sánchez, (2012). En la investigación “Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia”.** El **objetivo** de la investigación fue establecer los factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de dos instituciones educativas formales privada y pública de la ciudad de Cali, Colombia. Se describieron las dimensiones del síndrome (Agotamiento Emocional, Despersonalización y Falta de Realización Personal) y su relación con los factores organizacionales, el Estrés del Rol y las características sociodemográficas de los docentes. El **método** que se utilizó para este estudio es el Cuestionario de Burnout en Profesores - Modificado (CBP-M) a una muestra de 82 docentes de un colegio público y uno privado. Los **resultados** muestran bajos niveles de Burnout en ambas instituciones. Respecto a los factores asociados, se halló relación con el Estrés de Rol y los factores organizacionales de Supervisión, Condiciones Organizacionales y Preocupaciones Profesionales. Las variables sociodemográficas no presentaron relaciones significativas con el síndrome, a excepción del nivel de enseñanza en el cual los docentes imparten clases. Con relación al síndrome de Burnout se encontró que, en el colegio privado, el 15 % de los docentes presentaba un nivel moderado y el resto se encontraba en nivel normal. Por su parte, en el colegio público, el 22 % de los docentes estaba en nivel moderado y los demás en nivel normal. Al comparar los resultados del nivel del síndrome de Burnout total entre ambos tipos de colegio, se encuentra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los docentes del

colegio público y privado ( $\chi^2 = 0.576$ ;  $p = 0.322$ ), se encontró respecto al Agotamiento emocional, que en el colegio privado el 38 % de los docentes presentan un nivel moderado y los demás se encuentran en un nivel normal. En el colegio público el 43 % de los docentes están en nivel moderado de Agotamiento Emocional y los demás presentan un nivel normal. En relación con la Falta de Realización Personal, en el colegio privado se encuentra un 33 % de los docentes con un nivel moderado y los demás en nivel normal. En el colegio público, el 21 % de los docentes están en nivel moderado y los demás docentes en nivel normal. Al examinar los indicadores de Falta de Realización Personal se encontró que los docentes, en su mayoría, no se sienten contentos con su trabajo, no disfrutan suficientemente su vida laboral y no la consideran provechosa, no volverían a ser docentes y sienten que pueden producir cambios positivos en sus alumnos. En la comparación de los niveles de Falta de Realización Personal con los factores sociodemográficos no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en ninguno. De igual manera, no se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre los docentes del colegio público y privado. (11)

#### 2.1.2. Nacional

##### d. **Salvador Flores, (2016). En la investigación “Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo”**

El **objetivo** del presente estudio fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la Ciudad de Trujillo. El tamaño de la muestra fue de 100 docentes, se seleccionó 10 de cada Institución Educativa y se aplicó un diseño de investigación tipo descriptivo - correlacional. **Método** que se utilizó fueron los instrumentos que se emplearon para la medición de las variables fueron el Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

y la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES). Las dimensiones a medir de la variable Síndrome de Burnout son: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal y de la variable Clima Laboral son: Relaciones, Autorrealización y Estabilidad/Cambio. En los **resultados**, se encontró que las variables investigadas y sus dimensiones entre sí, están relacionadas de manera directa y la fuerza de la relación es significativa, considerando que el coeficiente de contingencia calculado es 0.91. Se concluye que existe relación estadística significativa directa entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral y sus respectivas dimensiones. (12)

- e. **Arias Gallegos, Jiménez Barrios, (2013). En la investigación “Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa”.** En la presente investigación se exponen los resultados del estudio de la incidencia del síndrome de Burnout en una muestra de 233 profesores (127 varones y 106 mujeres) con un rango de edad de 20 a 65 años que laboran en instituciones educativas públicas y privadas de la ciudad de Arequipa. El **método** que se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach para profesores. En los **resultados** se encontró que el 93,7% de los profesores tiene un nivel moderado de Burnout y el 6,3% tienen un nivel severo, mientras que el 91,5% de las docentes tiene un nivel moderado y el 7,5% tiene un nivel severo de síndrome de Burnout. Un mayor porcentaje de varones que de mujeres obtiene puntuaciones más elevadas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Además, se hallaron relaciones significativas ( $p < ,000$ ) entre el tipo de gestión educativa y la despersonalización y la baja realización personal. Se concluye que los varones se ven ligeramente más afectados por el síndrome de Burnout en un nivel moderado, aunque estas diferencias no son significativas, y que las mujeres tienen un grado de estrés más severo. (13)

- f. **Pari Alave, Alata Mamani, (2015). En la investigación “Clima laboral y síndrome de Burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca”.** El presente trabajo de investigación tiene como **objetivo** describir la relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en los docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru de Juliaca, la muestra estuvo conformado por 47 docentes del nivel inicial, primario y secundario. El diseño corresponde al no experimental, de tipo descriptivo correlacional. El **método** que se utilizó es el cuestionario de clima social de R. H. Moss, compuesto por tres dimensiones (Relación, Autorrealización y Cambio), que consta de 90 ítems a los que se responde con una escala dicotómico de V, F y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) que consta de 22 ítems distribuidos en tres dimensiones (Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal) esta se responde en una escala tipo Likert de 7 opciones. Los principales **resultados** indican que el 53.2% de los docentes presentan un nivel de clima laboral bueno, así mismo, el 53.2% presentan un nivel bajo de síndrome de Burnout, en cuanto a las correlaciones por dimensiones, se obtiene que el clima laboral en su dimensión relación se correlaciona indirecta y significativamente con la variable síndrome de Burnout, del mismo modo el clima laboral en su dimensión estabilidad/cambio muestra una correlación indirecta y significativa. Por otro lado, el clima laboral en su dimensión autorrealización muestra una correlación, pero esta no es significativa con la variable síndrome de Burnout. (14)

### 2.1.3. Local

Como informe de investigación, aquí en la región Huancavelica no se encontró ningún antecedente similar al que se pretende desarrollar.

## 2.2. MARCO TEÓRICO

### 2.2.1. TEORIAS DE SINDROME DE BURNOUT

**A. Maslach y Jackson (1981)**, entienden al Burnout desde una perspectiva psicosocial ya que lo consideran como una respuesta emocional ante factores laborales y organizacionales como antecedentes y condicionantes, investigaron como el estrés relacionado con el rol laboral, puede desencadenar un “síndrome tridimensional” en profesionales cuyo objeto de ayuda son personas. Estas dimensiones son:

- Agotamiento emocional: Constituye la primera fase del proceso, caracterizado por una progresiva pérdida de las energías vitales y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. En esta etapa las personas se vuelven más irritables, aparece la queja constante por la cantidad de trabajo realizado y se pierde la capacidad de disfrutar de las tareas. Desde una mirada externa, se las empieza a percibir como personas permanentemente insatisfechas, molestas e irritables.
- Despersonalización: Es un modo de responder a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal. En lugar de expresar estos sentimientos y resolver los motivos que los originan, las personas que padecen el Síndrome de Burnout muestran una fachada hiperactiva que incrementa su sensación de agotamiento y en esta fase, alternan la depresión y la hostilidad hacia el medio.

- Realización personal: Es la tercera fase del proceso y consiste en el progresivo retiro de todas las actividades que no sean laborales vinculadas con las actividades que generaron el estrés crónico. En esta etapa hay pérdida de ideales. Por último, con el paso del tiempo, la persona comienza a cuestionarse en términos personales su vocación, su quehacer, el propósito de su trabajo y como este le aporta, generando sentimientos de “no lograr nada”, de estar estancado y se frustra, poniendo en duda su realización personal. De acuerdo a la definición de Burnout el inventario que estos autores crearon es el más utilizado y aceptado, por lo que se trabajará con dicho instrumento. (15)

#### **B. Modelo de la Teoría de Intercambio Social:**

Bunk y Schaufeli (1993). Refiere que la etiología del síndrome de Burnout se encuentra en las percepciones de falta de equidad o ganancia que desarrollan los individuos como resultado de la comparación social cuando establecen relaciones interpersonales, cuando perciben continuamente que aportan más de lo que reciben a cambio de su esfuerzo e implicación personal. Para Bunk y Schaufeli (1993) el Síndrome de Burnout tendría una doble etiología, los procesos de intercambio social con las personas a las que se atiende y los procesos de afiliación y comparación social con los compañeros. Identifican tres fuentes de estrés relevantes:

- La falta de claridad sobre cómo se debe actuar, la incertidumbre.
  - La percepción de equidad (equilibrio entre lo que dan y reciben los sujetos en sus relaciones).
  - La falta de control, es decir la posibilidad de la persona de controlar los resultados de sus acciones laborales.
- (16)

### **C. Modelo Estructural:**

Gil y Peiró (1997), integran las variables personal, interpersonal y organizacional, consideran que el síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral percibido que surge tras un proceso de reevaluación cognitiva, cuando las estrategias de afrontamiento no son eficaces para reducir el estrés laboral percibido. La aparición del Burnout se da en forma progresiva, donde en un inicio ante factores como sobrecarga laboral y disfunción de rol se va perdiendo el compromiso laboral la autonomía y el control. (17)

## **2.2.2. TEORIAS SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL**

A. Likert (2004), permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima, plantea que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Dice, también, que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad subjetiva.

- **Clima de tipo autoritario:**

- **Autoritarismo explotador** en este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de



recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

- **Autoritarismo paternalista.** En este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.
- **Clima de tipo participativo:**
  - **Sistema consultivo** La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente

bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

- **Sistema Participación.** Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica. (18)

**B. Goncalves (2000).** Desde esa perspectiva el Clima Organizacional es un filtro por el cual pasan factores como (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, se mide la forma como es percibida la organización. Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, satisfacción, rendimiento, adaptación, productividad, accidentabilidad, ausentismo etc., pueden ser consecuencias negativas o positivas de acuerdo de la manera como ha sido percibido el clima por el individuo. (19)

**C. Brunet (2011).** Las estrategias de acción del desarrollo organizacional se basan en la intervención a nivel de la dirección o al de los empleados. La eficacia del cambio del clima será mayor en la medida en que se impliquen conjuntamente todos los componentes humanos (dirección y empleados) y físicos. De nada sirve tratar de modificar la percepción del clima en los empleados sino se toca la estructura física o el proceso organizacional que los rodea. Los miembros de la organización tanto empleados como directivos, deben modificar su forma de ver y de actuar. se puede llegar a postular un acercamiento global de cambio que comprenda cinco fases diferentes:

- Para hacer que sus empleados sean más dinámicos durante las reuniones, debe darles la oportunidad de participar en la discusión antes de crear una situación que los haga apáticos y desconfiados.
- No crea que sus superiores estarán automáticamente en contra de lo que les va a proponer. Una planificación interesante y bien apoyada puede interesarles
- Los individuos que se verán afectados por una decisión deben participar en la elaboración y en la aplicación de ésta.
- Los conflictos deben ser considerados como elementos dinámicos que permitan el surgimiento de nuevas ideas.
- Subrayar el alcance de los objetivos de sus empleados sobre todo si éstos trabajan en un proyecto importante.

(20)

**D. Katz y Kahn (1991).** El clima organizacional tiene un proceso de influencia por medio del líder, el cual funge como enlace entre el grupo de trabajo con el resto de la organización. Además, este grupo de factores aunado a las diversas actividades que llevan a cabo los propios miembros del grupo, determinan los resultados funcionales, la satisfacción que

existe por parte de los miembros y las condiciones en las que debe operar dentro de la jerarquía cualquier grupo subalterno. (21)

## 2.3. MARCO CONCEPTUAL

### 2.3.1. SÍNDROME DE BURNOUT

Es un término anglosajón; “Burnout” sería la “estar o sentirse quemado” o “quemarse”, fue descrita por Freudenberger en 1973. En la vasta literatura también lo denominó como: “Síndrome de desgaste profesional”, “Síndrome de quemado profesional”, también como “desmoralización”, en principio se puede plantear que se trata de una reacción que comporta tanto alteraciones somáticas como psíquicas y que se da en aquellos profesionales que de alguna manera provean una relación de ayuda; como educadores. El síndrome de Burnout es un síndrome de fatiga emocional que agrupa un conjunto de síntomas psicológicos y físicos que van evolucionando en el tiempo debido a la interacción de factores internos y externos, pero en definitiva es el entorno laboral el factor decisivo en la etiología de la sintomatología y su curso. La característica principal es que el individuo desarrolla una idea de fracaso profesional (en especial en relación a las personas hacia las que trabaja), la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, y actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja. Necesariamente el contacto directo con personas, y es precisamente por estas características que se acuñó el término quemado desde la descripción realizada por Freudenberger. (22)

El Burnout se configura como un síndrome tridimensional caracterizado por (agotamiento emocional, despersonalización y reducida). Se puede entender las tres dimensiones citadas de la siguiente manera:

- **Agotamiento Emocional:** se describe como la fatiga o falta de energía y la sanción de que los recursos

emociones se han agotado. Puede darse en conjunto con sentimientos de frustración o tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo, sentimientos y actitudes negativas hacia el trabajo, frustración por el trabajo que se realiza.

- **Despersonalización:** alude al intento de las personas que proveen servicios a otros, trato impersonal, distancia entre sí misma y el usuario por, medio, de ignorar activamente las cualidades y necesidades que los hace seres humanos únicos, falta de preocupación de los problemas de otros e indiferencia.
- **Realización Personal:** describe la tendencia a auto evaluarse negativamente declinando el sentimiento de competencia en el trabajo en otras palabras, los individuos se sienten que no se desempeñan tan bien como lo hacían en un comienzo, desinterés, baja autoestima profesional. (23)

#### **A. Definición del Síndrome de Burnout**

Es un tipo de estrés que afecta preferentemente a los profesionales, quienes en un intento de adaptarse a las demandas y aumentar su rendimiento laboral, se esfuerzan desmedidamente y de forma sostenida en el tiempo, por lo cual origina grandes riesgos de contraer enfermedades, afectado, paradójicamente, su rendimiento laboral su calidad de vida. Se trata de un Síndrome clínico descrito en 1974 por Freudenberg, psiquiatra quien simboliza el Burnout como una "sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador", que situaban las emociones y sentimientos negativos producidos por el Burnout en el contexto laboral, ya que es este el que puede provocar dichas reacciones.

**Pines y Kafry (2008)** definen el Burnout "como una experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal". Posteriormente, Dale es uno de los que inician la concepción teórica del Burnout entendido como consecuencia del estrés laboral y con la que mantiene que el síndrome podría variar en relación a la intensidad y duración del mismo.

Actualmente el Síndrome de Burnout es considerado por institutos especializados como un trastorno mal adaptativo crónico, en asociación con demandas psicosociales de trabajar directamente con personas y puede originarse tanto por un excesivo grado de exigencias como por escasez de recursos; se trata de una reacción a la tensión emocional crónica creada por el contacto continuo con otros seres humanos, en particular cuando estos tienen problemas o motivos de sufrimiento, también es llamado Síndrome de desgaste Profesional, Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) o Síndrome del Quemado. En ocasiones se considera al Síndrome de Burnout como una patología emergente y se alude a él como uno de los nuevos riesgos psicosociales del trabajo, este fenómeno no es nuevo en el mundo laboral, la diferencia en relación a décadas pasadas radica en una cuestión epidemiológica; los cambios sociales ocurridos en el primer mundo, la nueva ordenación del trabajo, los cambios en los sectores ocupacionales, el cambio en la concepción de la relación profesional entre los trabajadores, y entre estos y los clientes o usuarios de las organizaciones, han contribuido a la disfunción del fenómeno, hasta el punto de constituir un problema. Así mismo se indica que el Síndrome de Burnout tiene su origen en el entorno del trabajo y no en el trabajador. Podemos decir que el síndrome de "Burnout", es la fase avanzada del estrés profesional, y se produce cuando se presenta agotamiento emocional, despersonalización y baja realización profesional o personal tornándose en una

enfermedad que no se puede ver a simple vista y que influye directamente en la calidad de vida y ocurre especialmente en profesionales que trabajan con personas. Tiene ciertas manifestaciones psicosomáticas muy particulares como: fatiga crónica, trastornos del sueño, úlceras y desórdenes gástricos, tensión muscular. También presenta manifestaciones conductuales tales como: absentismo laboral, adicciones (tabaco, alcohol, drogas). Presenta manifestaciones emocionales tales como: irritabilidad, incapacidad de concentración, distanciamiento afectivo. Y finalmente se producen las manifestaciones laborales: menor capacidad en el trabajo, acciones hostiles, conflictos. (24)

#### **B. Características del Síndrome de Burnout:**

Se caracteriza por:

- a) Es insidioso: se impregna poco a poco uno no está libre un día y al día siguiente se levanta quemado, va oscilando con intensidad variable dentro de una misma persona.
- b) Se tiende a negar: ya que se vive como un fracaso profesional y personal y donde está la frontera entre una y otra cosa
- c) Es irreversible: entre un 5% y 10% el síndrome adquiere tan virulencia que resulta irreversible u hoy por hoy, la única solución es el abandono de la asistencia (25)

#### **C. El Estrés y el Burnout**

Desde la perspectiva psicosocial, el Burnout es un proceso que se desarrolla por la interacción de características del entorno laboral y características personales, la diferencia es que el síndrome quemado como estado entraña un conjunto de sentimientos y conductas normalmente asociados al estrés laboral y, por el contrario, el síndrome de quemarse como un

proceso asume una consecuencia en etapas o fases diferentes con sintomatología, a su vez, diferenciada. (26)

#### **D. Fases del Síndrome de Burnout**

- a) Fase inicial de entusiasmo: se experimenta, ante el nuevo puesto de trabajo, entusiasmo, gran energía y se dan expectativas positivas.
- b) Fase de estancamiento: no se cumple las expectativas profesionales, en esta fase tiene lugar un desequilibrio entre las demandas y los recursos (estrés): por tanto, definitoria de un problema de stress psicosocial. El profesional se siente incapaz dar una respuesta eficaz.
- c) Fase de frustración: se puede describir una tercera fase en la que la frustración, desilusión o desmoralización hace presencia en el individuo, el trabajo carece de sentido, cualquier cosa irrita y provoca conflictos en el grupo de trabajo, la salud puede empezar a fallar y aparecer problemas emocionales, fisiológicos y conductuales.
- d) Fase de apatía: suceden una serie de cambios actitudinales y conductuales (enfrentamiento ofensivo) como la tendencia a tratar a los clientes de forma distanciada y mecánica.
- e) Fase de quemado: colapso emocional y cognitivo, fundamentalmente con importantes consecuencias para la salud. (27)

#### **E. Manifestaciones del síndrome de Burnout**

- a) Manifestaciones mentales: predominan los síntomas psicológicos de agotamiento emocional y tipos de disfóricos, es decir, desinterés, agotamiento físico, sentimientos y actitudes negativas hacia el trabajo, frustración por el trabajo que realiza, estados de



ánimos desagradables, como tristeza, ansiedad o irritabilidad. De forma característica la persona se siente nerviosa, con una inquietud psicomotora, con capacidad para concentrarse y olvidos frecuentes, y con sentimientos o sensación de vacío.

- b) Manifestaciones conductuales: destacan las alteraciones de la conducta en el rol y sobre todo en la despersonalización en la relación con el alumno entendiéndose como tal la pérdida de interés por las personas con una suerte de retiro de las energías motivacionales en el trabajo.
- c) Manifestaciones organizacionales: el Burnout presenta en los sujetos intención de abandonar el trabajo, de cambiar de puesto o un ausentismo y/o incumplimiento del horario laboral además de una disminuida productibilidad individual.
- d) Entre otros síntomas.
  - Manifestaciones físicas: se han descrito una gran variedad de síntomas psicopáticos tales como cefaleas, trastornos gastrointestinales desde alteraciones del apetito hasta úlceras, mialgias, dolores óseo musculares (sobre todo a nivel de la columna lumbar), dermatitis, disfunciones sexuales.
  - Manifestaciones socio- laborales: los problemas interpersonales pueden darse con los alumnos, compañeros, los superiores o los subordinados, se destaca el distanciamiento afectivo individual de los contactos sociales, a veces acompañando de un exceso de distanciamiento defensivo al llevar a la casa los problemas laborales como un desplazamiento negativo, lo cual puede aumentar los conflictos de pareja. (28)

### 2.3.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

Según García (2006), el término clima organizacional fue descrito por primera vez por Kurt Lewin en el año 1939 (clima psicológico), en relación con el estudio y análisis psicológicos. El término clima organizacional es muy complejo, por los diferentes factores que están presentes en la organización, aduciendo que hay diversas afirmaciones del clima organizacional. Finalmente, la medida perceptiva de los atributos organizacionales considera el clima como un conjunto de características que son percibidas de una organización y/o de sus departamentos que pueden ser deducidas según la forma en la que la organización y/o sus departamentos actúan (consciente o inconscientemente) con sus empleados. Así, “las variables propias de la organización, como la estructura y el proceso organizacional, interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones”. Propiedades organizacionales percibidas que intervienen entre el comportamiento y las características organizacionales. Litwin y Stringer Representaciones cognoscitivas psicológicamente significativas de la situación; percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse. El clima está asociado a la percepción de la práctica organizativa comunicada por las personas que trabajan en un lugar. El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, también puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión

personal de la "percepción" que los trabajadores y directivos se forman de la empresa a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la misma. (29)

El Ministerio de Educación (MINEDU) en conjunto con el Ministerio de Salud (MINSA) observando la problemática docente en las instituciones educativas de Lima y Callao; y posteriormente a nivel de las 12 regiones del Perú, puso en marcha un plan piloto para el mejoramiento del Clima Organizacional y así prevenir el estrés laboral en docentes, con el objetivo de fortalecer la salud emocional de los maestros y que incida en el mejoramiento de su desempeño en el aula y a nivel de toda comunidad educativa. (30)

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2005) considera al estrés laboral como una epidemia global, ya que es el único riesgo ocupacional que puede afectar al cien por ciento de los trabajadores. Esta aparece cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control, además está asociado con una reducción de la productividad de la organización y un descenso de la calidad de vida de aquellos que lo padecen. El estrés laboral afecta de una manera negativa la salud física y psicológica de los trabajadores, así mismo su eficacia laboral. (31)

#### **A) Características del clima organizacional**

Según Brunet, (2011), el clima organizacional tiene las siguientes características

- El clima es una configuración particular de variables situacionales
- Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo.
- El clima tiene una connotación de continuidad, pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular

- El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización
- El clima es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza
- El clima es distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
- El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor
- Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento.

#### **B) Componentes del clima organizacional**

Debe ser estudiado en su totalidad, pero es necesario alizar cada uno de sus unidades que lo componen, desde la naturaleza propia de cada uno de estos hasta la interacción de las unidades con otras, logrando así obtener una mayor claridad de su composición de los efectos que provocan dentro de la organización. (32)

#### **C) Beneficios del estudio del clima organizacional**

Marrin (2003) en su estudio del clima organizacional trae con sigo beneficios y son:

- **Cuidado fundamental del empleado como activo:** las organizaciones son exitosas por la calidad del desempeño de los empleados cuando los empleados están al cuidado y es creado en el ambiente adecuado no hay barreras para el desarrollo su valor verdadero para la organización puede ser completamente realizado
- **Respeto para la dignidad del empleado y la sensibilidad del ser humano:** los humanos tienen necesidades fundamentales de seguridad, afiliación, aceptación y

autorrealización. Para que estas y otras necesidades humanas sean satisfechas y orientadas a niveles altos de compromiso, iniciativa y desarrollo. La organización debe hacer énfasis en el respeto para la dignidad del empleado, satisfaciendo las necesidades que se presentan, para que puedan disfrutar de una estable y productiva fuerza de trabajo

- **La completa comprensión de las realidades del negocio:** los factores enfatizados y medidos de esta evaluación son importantes bases para la optimización del desempeño del empleado en el lugar de trabajo, no únicamente en la creación de un ambiente donde cada uno se siente mejor.
- **Claves para la motivación y compromiso:** identificar áreas de problemas potenciales para ser eliminadas , esta evaluación del clima organizacional debe enfocarse en las áreas donde el comportamiento humano puede ser establecido más positivamente para crear empleados con altos niveles de motivación y compromiso , un clima positivo propicia una mayor motivación y por ende una mejor productividad por parte de los trabajadores , otra ventaja importante de un clima adecuado es el aumento de compromiso y la lealtad.(33)

#### **D) Dimensiones de clima organizacional**

- **Potencial humano:** es el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias que posee una persona, lo que posibilita su rendimiento exitoso en cualquier puesto de su nivel o en otro superior y dentro de la organización o empresa.

La mayoría de los autores acuerdan que bajo condiciones apropiadas tanto internas como externas al organismo el ser humano es capaz de desplegar todas sus capacidades

y llevarlas al límite.

- **Diseño organizacional:** representa la forma como se estructura la empresa o cualquier organización, el diseño organizacional es un conjunto de medios que maneja la organización con el objetivo de dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva de las mismas. Y también se define como el proceso de diagnosticar y seleccionar la estructura y el sistema formal de comunicación, división del trabajo, coordinación, control, autoridad y responsabilidad necesarios para alcanzar las metas de las organizaciones. El gran reto de diseño organizacional, es la construcción de una estructura y puesto de trabajo, flexible, sencillo, alineados con estrategia, los procesos, la cultura y el nivel de evolución de la organización del trabajo y la distribución adecuada de las cargas laborales.
- **Cultura organizacional:** Es un conjunto de creencias, motivos y razones esenciales que determinan el accionar de la misma y que a través de sus directivos se transmite a los trabajadores para que sea reflejada en todos los actos y respuestas, tanto en el interior de la organización como fuera de ella.
- **Autonomía individual:** Incluye los aspectos de responsabilidad individual de Litwin y Stringer, la independencia de la gente de Scheneider y Bartlett, la orientación hacia las reglas de Kahn y colaboradores, y el factor obtenido por Tagiuri que se refiere a las oportunidades para ejercer la iniciativa individual. El aspecto fundamental en esta dimensión es la libertad del individuo para ser su propio jefe y no tener que rendir cuentas constantemente a los superiores.
- **Innovación:** La percepción de cambio y creatividad dentro

de nuevas áreas o áreas donde el miembro tiene pequeña experiencia o no tiene experiencias previas.

- **Entusiasmo y apoyo:** Es la percepción de buena camaradería y el sentimiento de apoyo que se experimenta en la organización, La percepción de la tolerancia del comportamiento de los miembros pelos superiores, incluyendo la buena voluntad para permitir tener conocimiento de sus errores sin miedo de represalia.
- **Liderazgo:** La disposición por parte de los miembros de la organización para aceptar el liderazgo y la dirección de los calificados. A medida que aparecen necesidades de liderazgo, los miembros se sienten en libertad de asumir funciones de liderazgo, y se los recompensa por su eficacia. Este se basa en la destreza. La organización no está dominada por uno o dos individuos, ni depende de ellos.
- **Reconocimiento:** La percepción de que la contribución del miembro es reconocida por la organización.
- **Recompensas:** El grado en que los miembros sienten que se les reconoce el trabajo bien hecho y se los recompensa por ello en lugar de ignorarlos, criticarlos, o castigarlos cuando algo sale mal. (34)

#### **E) Clima organizacional fuerte (favorable):**

El término fuerte quiere decir que la mayor parte de los directivos y empleados comparten un conjunto de valores, compromiso y motivación. Es decir, se asegura que todos apunten en la misma dirección

- La toma de decisiones se basa en el consenso y la participación.
- La comunicación es efectiva, abierta y multidireccional.
- Existen grados altos de motivación hacia el trabajo. condiciones adecuadas, satisfacción laboral, las

oportunidades de promoción y superación son posibles. La motivación es adecuada.

- Las relaciones interpersonales son buenas y se facilita el trabajo en grupo.
- El ambiente laboral es un vínculo apropiado para el buen desempeño de la organización.

**F) Clima organizacional débil (desfavorable):**

- Los estilos de liderazgo son altamente directivos, haciendo énfasis en el cumplimiento de las tareas sobre el costo humano. Existe distancia emocional entre jefes y subordinados. Uso excesivo de sanciones y castigos.
- La toma de decisiones está centralizada. Se obvia la participación y el consenso.
- La comunicación es básicamente unilateral, con pobre retroalimentación,
- La motivación laboral es escasa, con altas tasas de fluctuación laboral (salidas); no está implementado un sistema de estimulación y si existe, su uso no es igualitario, sistemático o equitativo; no se facilita la promoción y la superación de los miembros de la organización. La motivación es inadecuada.
- La satisfacción laboral se expresa en insatisfacción por las malas condiciones de trabajo y el desinterés por su mejora.

## **2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

**a) Síndrome de Burnout:** Es un síndrome de fatiga emocional que agrupa un conjunto de síntomas psicológicos y físicos que van evolucionando en el tiempo, debido a la interacción de factores internos y externos, pero es el entorno laboral el factor decisivo en la etiología de la sintomatología.

**b) Clima organizacional:** Es la expresión personal de la "percepción" que los trabajadores y directivos se forman de la empresa a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la



misma

## **2.5. HIPOTESIS**

### **2.5.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre síndrome de burnout y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho- Huancavelica – 2017.

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

1. Existe relación significativa entre la dimensión de agotamiento emocional y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho- Huancavelica - 2017.
2. Existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho- Huancavelica - 2017.
3. Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho- Huancavelica - 2017.

## **2.6. VARIABLES**

**Variable 1:** síndrome de Burnout

**Variable 2:** clima organizacional

## 2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLE                   | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                        | DEFINICIÓN OPERACIONAL                                                                                                                 | DIMENSIONES        | SUB DIMENSIONES                                                                                                                                                                                                    | ITEMS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | INDICADORES                                                                              |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Síndrome de Burnout</b> | Un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo | El síndrome de Burnout se medirá con el instrumento cuestionario el cual se categoriza con fines de investigación en Alto, medio, bajo | Agotamiento        | 1. Agotamiento emocional<br>2. Agotamiento físico<br>3. Cansancio permanente<br>4. Tensión<br>5. Desgaste psíquico<br>6. Frustración<br>7. dureza del trabajo<br>8. Stress percibido<br>9. Posibilidades al límite | 1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.<br>2. Al final de la jornada me siento agotado.<br>3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.<br>4. Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.<br>5. Me siento “desgastado” por el trabajo.<br>6. Me siento frustrado por mi trabajo.<br>7. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.<br>8. Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.<br>9. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades. | Bajo:<br>0 - 18 puntos<br><br>Moderado:<br>19 – 26 puntos<br><br>Alto:<br>27 - 54 puntos |
|                            |                                                                                                                                              |                                                                                                                                        | Despersonalización | 10. Trato inhumano<br>11. Insensibilidad hacia la gente                                                                                                                                                            | 10. Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.<br>11. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Bajo:<br>0 - 5 puntos<br><br>Moderado:<br>0 - 9 puntos                                   |

|  |  |  |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                          |
|--|--|--|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |             | 12.Dureza emocional<br>13.Desinterés por los demás<br>14.Sentimiento de culpa                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 12 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.<br>13. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los estudiantes a los que tengo que atender.<br>14. Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Alto:<br>10 – 30 puntos                                                                  |
|  |  |  | Realización | 15.Entiende el pensamiento de los estudiantes con facilidad<br>16.Soluciona problemas de los estudiantes<br>17.Su trabajo es una influencia positiva<br>18. Tiene vitalidad<br>19.Crea atmosfera relajada para los estudiantes<br>20.Animado después del trabajo<br>21.Realiza un trabajo que merece la pena<br>22.Trato adecuado de los problemas emocionales | 15. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.<br>16. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes.<br>17. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.<br>18. Me encuentro con mucha vitalidad.<br>19. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes.<br>20. Me encuentro animado(a) después de trabajar junto con los estudiantes.<br>21. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.<br>22. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo. | Bajo:<br>0 - 33 puntos<br><br>Moderado:<br>34 – 39 puntos<br><br>Alto:<br>40 - 48 puntos |

| VARIABLE                    | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                                                                                                            | DEFINICIÓN OPERACIONAL                                                                                                                               | DIMENSIONES        | SUB DIMENSIONES                                                                                                                                                                        | ITEMS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | INDICADORES                                                              |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <b>Clima Organizacional</b> | Se define al Clima Organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que Afectan a dicho trabajo. | El clima organizacional se medirá con el instrumento cuestionario y para fines de investigación se categoriza en clima organizacional fuerte y débil | Autonomía .        | 1. Libertad de actuación<br>2. Toma de decisiones propia<br>3. Confianza en sí mismos ante problemas<br>4. Ideas compartidas y sugerencias<br>5. Apoyo y estímulo para hacer las cosas | 1. La Institución Educativa me brinda todos los recursos materiales y tecnológicos para mi trabajo<br>2. En la Institución Educativa los docentes tienen capacidad resolutive frente a problemas.<br>3. Participo en la toma de decisiones de mi Institución.<br>4. Me siento comprometido con el desarrollo de mi Institución Educativa.<br>5. Siento que los objetivos y metas que se deben alcanzar, están claras                       | <p>Débil:</p> <p>0 - 50 puntos</p> <p>Fuerte:</p> <p>51 - 100 puntos</p> |
|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                      | Entusiasmo y apoyo | 6.Sistema de promoción para los mejores desempeños<br>7.Recompensas por mejores desempeños<br>8.Política salarial adecuada para funciones semejantes                                   | 6. Las relaciones interpersonales, en la Institución Educativa, son armoniosas, con predominancia de solidaridad entre los colegas de trabajo.<br>7. Existe entre los docentes una preocupación y cuidado por el otro.<br>8. La Institución Educativa, me ofrece oportunidad para hacer lo que mejor se hacer<br>9. Siento que mi I.E es un lugar relajado para trabajar.<br>10.En mi I.E. se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo |                                                                          |

|  |  |  |                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |  |
|--|--|--|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  |  | Estilo de dirección o de liderazgo | <p>9. Énfasis en el factor humano y los sentimientos personales</p> <p>10. El comportamiento del Director como estímulo para compartir ideas</p> <p>11. Confianza en la dirección</p> <p>12. Confianza en el personal docente</p> <p>13. Trato igualitario</p> <p>14. Uso constructivo de las sugerencias</p> | <p>11. El Director de la Institución Educativa se encuentra disponible cuando se le necesita.</p> <p>12. El Director de mi Institución, brinda buen trato a los docentes.</p> <p>13. El Director de la Institución Educativa se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.</p> <p>14. Recibo información de los cambios que se emprenden en mi Institución Educativa,</p> <p>15. Los Directivos, son buenos líderes en mi Institución Educativa</p>                                          |  |
|  |  |  | Reconocimiento                     | <p>15. Valoración de las cosas que se hacen de diferente manera</p> <p>16. Elogios por el trabajo bien hecho</p> <p>17. Reconocimiento para desarrollar voluntad de progreso en el trabajo</p> <p>18. Reconocimiento de esfuerzos y realizaciones</p> <p>19. Reconocimiento por contribuciones realizadas</p> | <p>16. La Institución Educativa valora la labor de todos los docentes.</p> <p>17. La I.E. valora la experiencia, los conocimientos y la iniciativa de los docentes.</p> <p>18. Los directivos de mi I.E. me dan más responsabilidades, si me esfuerzo y demuestro ser eficiente en mi trabajo.</p> <p>19. Los premios y reconocimientos a mis colegas de la Institución Educativa son distribuidos de forma justa.</p> <p>20. Me siento respaldado por el director de mi Institución Educativa.</p> |  |

## **2.8. ÁMBITO DEL ESTUDIO O DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO**

La institución educativa “La Victoria de Ayacucho” está localizada en el Jr. Hildauro Castro sin número del distrito de Ascensión de la ciudad de Huancavelica. Es una institución educativa que cuenta con niveles de enseñanza primario y secundario, tiene como misión ser una institución de educación básica regular y educación básica alternativa, que forma integralmente las nuevas generaciones para el acceso a las instituciones educativas superiores y al mundo laboral competitivo; como medio para la transformación de la realidad sociocultural, a través de una propuesta pedagógica científico, humanista y tecnológica de acuerdo a los principios, intereses y a las necesidades básicas del aprendizaje de los niños, adolescentes, jóvenes y adultos; cultivando valores ético morales, cívico patriótico, e identidad con su entorno local, regional y nacional. La organización de esta institución educativa es la siguiente: 01 director, 01 Sub director de formación general, 01 Sub director de administración, 01 Coordinador de tutoría, 08 Asesores de aula y 153 docentes de las diversas asignaturas. La ubicación geográfica conforma: Departamento Huancavelica, provincia Huancavelica, distrito Ascensión, dirección Jr. Hildauro Castro s/n. La Superficie Territorial de institución educativa “La Victoria de Ayacucho” es 12 124 m<sup>2</sup>, el clima por su ubicación mantiene un clima seco, pero con temperatura baja, cuyo promedio anual varía: Mínima: 2°C- 5°C, Media: 8°C- 10°C, Máxima 14°C- 17°C y Precipitación 811 mm/año.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Es básica porque buscó generar o acrecentar nuevos conocimientos teóricos sobre el “síndrome de Burnout y el clima organizacional” de nuestro estudio.

#### **3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Investigación descriptiva correlacional, porque tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre el “síndrome de Burnout y el clima organizacional”, de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados.

#### **3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:**

El estudio fue **método inductivo, deductivo**. Inductivo; porque parte de lo específico a lo general; vale decir, que primero va describir cada uno de los fenómenos para luego arribar a una conclusión. Y deductivo; parte de lo general a lo específico.

**Método Estadístico.** La Investigación cuantitativa asume el Método Estadístico como proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de las características, variables o valores numéricos de un estudio o de un proyecto de investigación para una mejor comprensión de la realidad y una optimización en la toma de decisiones. El Método estadístico ofrece además las siguientes bondades: Facilita el manejo de grandes cantidades de observaciones y datos por el empleo adecuado de la muestra. Facilita el manejo de categorías tanto deductivas como inductivas al convertirlas en variables numéricas. Maximiza el carácter objetivo de la interpretación no obstante la observación y participación del sujeto investigador en el mismo grupo investigado.

### 3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la:

- **Variable (1): síndrome de Burnout;** se utilizó la Técnica Encuesta;  
cuyo instrumento es cuestionario (instrumento validado por Maslach y Jackson)
- **Variable (2): clima organizacional;** se utilizó la Técnica Encuesta cuyo instrumento es cuestionario

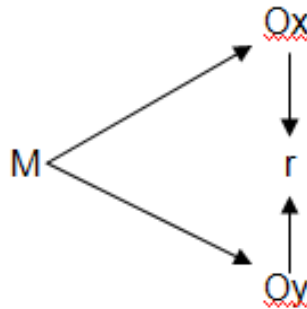
### 3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de estudio que se utilizó es: Diseño No Experimental Transaccional. Diseño No Experimental, porque carece de manipulación intencional y solo se analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia. Transaccional, porque permite realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad en un momento determinado del tiempo. Descriptivo Correlacional, porque tiene la particularidad de permitir al



investigador analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad, así mismo busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian Hernández, S.R., Fernández, C.C., & Baptista, L.M (2010).

Esquema



Dónde:

M=Muestra  
 O=Observación de variables.  
 x= Síndrome de Burnout.  
 y= Clima organizacional.  
 r= Correlación entre x e y.

### 3.6. POBLACIÓN, MUESTREO, MUESTRA:

#### 3.6.1. La Población:

La población estuvo constituida por docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” de distintas asignaturas que hacen un total de 76 docentes del turno mañana

#### 3.6.2. Muestra:

Se considera a los 76 docentes toda la población fue muestra censal.

#### 3.6.3 Muestreo:

No hay muestreo porque se realizó el estudio con toda la población

#### 3.6.4. Criterios de Inclusión – Exclusión

- **Inclusión:** Docentes de turno mañana
- **Exclusión:** Docentes de turno tarde y noche

**CARACTERISTICAS DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION  
EDUCATIVA LA VICTORIA DE AYACUCHO**

|             |           | N° | %       |
|-------------|-----------|----|---------|
| <b>SEXO</b> | FEMENINO  | 24 | 31.60 % |
|             | MASCULINO | 52 | 68.40 % |
| TOTAL       |           | 76 | 100 %   |

|                  |            | N° | %       |
|------------------|------------|----|---------|
| <b>CONDICION</b> | NOMBRADO   | 62 | 81.60 % |
|                  | CONTRATADO | 14 | 18.40 % |
| TOTAL            |            | 76 | 100 %   |

|             |          | N° | %       |
|-------------|----------|----|---------|
| <b>EDAD</b> | 25 – 34  | 4  | 0.30 %  |
|             | 35 – 44  | 14 | 18.40 % |
|             | 45 – 54  | 41 | 53.90 % |
|             | 55 – mas | 17 | 22.40 % |
| TOTAL       |          | 76 | 100 %   |

|                             |              | N° | %       |
|-----------------------------|--------------|----|---------|
| <b>AÑOS DE<br/>SERVICIO</b> | 1 – 9 años   | 11 | 14.50 % |
|                             | 10 – 19 años | 13 | 17.10 % |
|                             | 20 – 29 años | 39 | 51.30 % |
|                             | 30 – 40 años | 13 | 17.10 % |
| TOTAL                       |              | 76 | 100 %   |

**Fuente:** Censo 2017 realizado por la subdirección de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” Huancavelica

### **PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:**

Para la recolección de datos se ejecutó siguiendo las siguientes etapas:

1. Gestión para la autorización de recolección de datos ante el director de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho”.
2. Aplicación de los instrumentos de recolección de datos a los estudiantes, escala de autoestima, cuestionario.
3. Codificación y tabulación de los resultados obtenidos para su respectivo análisis síntesis, descripción e interpretación. Los datos serán procesados estadísticamente con el software, estadístico SPSSV22 Y Microsoft office Excel 2010 y simultáneamente estos resultados serán transferidos a la Microsoft Word 2010 para la presentación de resultados.
4. Una vez obtenido la tabla y grafico estadístico se procederá al análisis síntesis interpretación y discusión de los resultados obtenidos para luego llegar a la conclusión y recomendaciones pertinentes.

### **3.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:**

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó:

Dentro de las técnicas de procesamiento y análisis de datos se utilizará el programa SPSS v.22 para calcular los siguientes estadígrafos:

Las medidas de tendencia central (la media aritmética, la mediana y la moda), de dispersión (La varianza y la desviación estándar y el coeficiente de variabilidad). El coeficiente de correlación y regresión lineal.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

#### **4.1. DESCRIPCIÓN E INTERPRETACIÓN DE DATOS** (estadística descriptiva)

Para la descripción e interpretación de datos obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos de medición sobre “síndrome de Burnout y clima organizacional”, los resultados que a continuación presentamos, es el producto del análisis de los datos consignados en el instrumento (cuestionario).

Para el análisis de los datos recolectados y para la representación de los mismos se utilizó el programa Microsoft Office-Excel 2013; tomando en cuenta que los datos obtenidos de la variable es cualitativa y cuantitativa.

TABLA N° 01

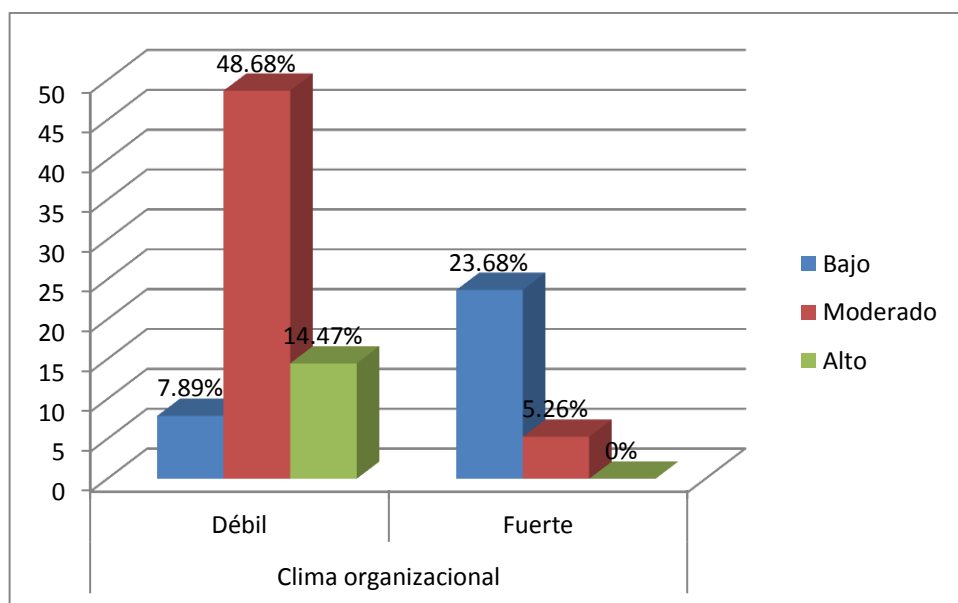
**SÍNDROME DE BURNOUT: AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y  
CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA LA VICTORIA DE AYACUCHO HUANCAMELICA -  
2017**

| Síndrome de Burnout:<br>Agotamiento emocional | Clima organizacional |       |        |       | Total |        |
|-----------------------------------------------|----------------------|-------|--------|-------|-------|--------|
|                                               | Débil                |       | Fuerte |       |       |        |
|                                               | Fi                   | f%    | fi     | f%    | fi    | f%     |
| Bajo                                          | 6                    | 7.89  | 18     | 23.68 | 24    | 31.58  |
| Moderado                                      | 37                   | 48.68 | 4      | 5.26  | 41    | 53.95  |
| Alto                                          | 11                   | 14.47 | 0      | 0.00  | 11    | 14.47  |
| Total                                         | 54                   | 71.05 | 22     | 28.94 | 76    | 100.00 |

Fuente: Instrumento aplicado 2017

GRAFICO N° 01

**SÍNDROME DE BURNOUT: AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y  
CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA LA VICTORIA DE AYACUCHO HUANCAMELICA-  
2017**



Fuente: tabla N° 01

**En la Tabla y Gráfico N° 01,** se observa que del total de docentes encuestados de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho-Huancavelica sobre Síndrome de Burnout en la dimensión de agotamiento emocional el 48.68% (37), tienen síndrome de Burnout moderado, el 14.47%(11) alto y solo el 7,89%(6) bajo; lo que implicó que la mayoría de los docentes están cansados, estresados, tensionados algunos frustrados por su trabajo; y en cuanto al clima organizacional el 71%( 54) docentes refirieron un clima organizacional débil y el 28.95%(22) clima fuerte.

TABLA N<sup>a</sup> 02

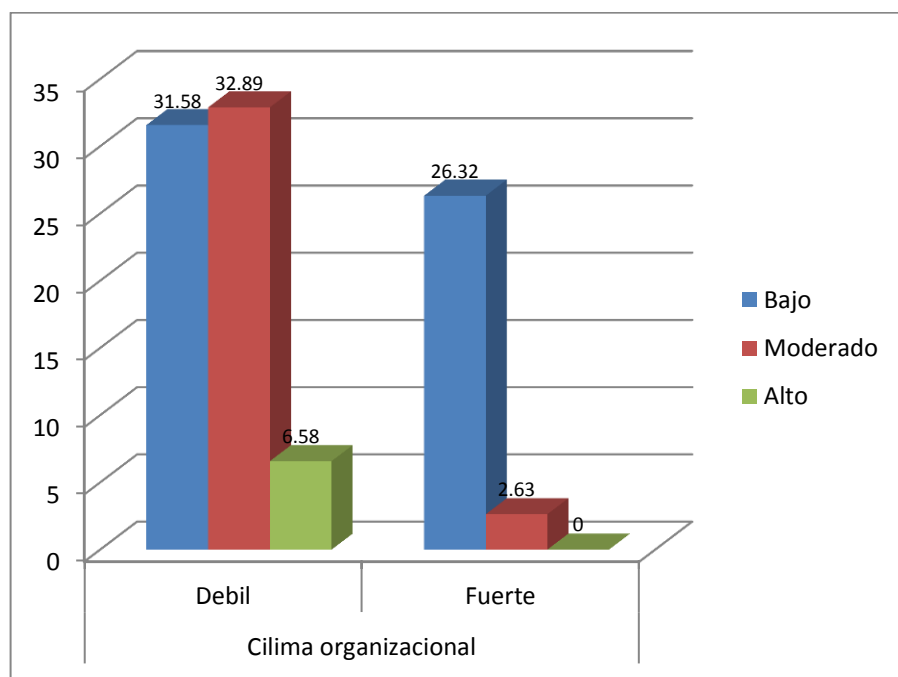
**SÍNDROME DE BURNOUT: DESPERSONALIZACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA DE AYACUCHO HUANCVELICA – 2017**

| Síndrome de Burnout:<br>Despersonalización | Clima organizacional |       |        |       | Total |        |
|--------------------------------------------|----------------------|-------|--------|-------|-------|--------|
|                                            | Débil                |       | Fuerte |       |       |        |
|                                            | Fi                   | f%    | Fi     | f%    | fi    | f%     |
| Bajo                                       | 24                   | 31.58 | 20     | 26.32 | 44    | 57.89  |
| Moderado                                   | 25                   | 32.89 | 2      | 2.63  | 27    | 35.53  |
| Alto                                       | 5                    | 6.58  | 0      | 0.00  | 5     | 6.58   |
| Total                                      | 54                   | 71.05 | 22     | 28.95 | 76    | 100.00 |

Fuente: Instrumento aplicado 2017.

GRAFICO N<sup>o</sup> 02

**SÍNDROME DE BURNOUT: DESPERSONALIZACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA DE AYACUCHO HUANCVELICA – 2017**



Fuente: tabla N<sup>a</sup> 02

**En la Tabla y Gráfico N° 02**, se observa que del total de docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica encuestados sobre Síndrome de Burnout en la dimensión de despersonalización el 32.89% (25) es moderado, el 31.58%(24) bajo y el 6.58%(5) alto; lo que implicó que los docentes están descuidando del trato humanizado con sus entornos; y en cuanto al clima organizacional el 71% ( 54) docentes refirieron un clima organizacional débil y el 28.95%(22) clima fuerte.



TABLA N° 03

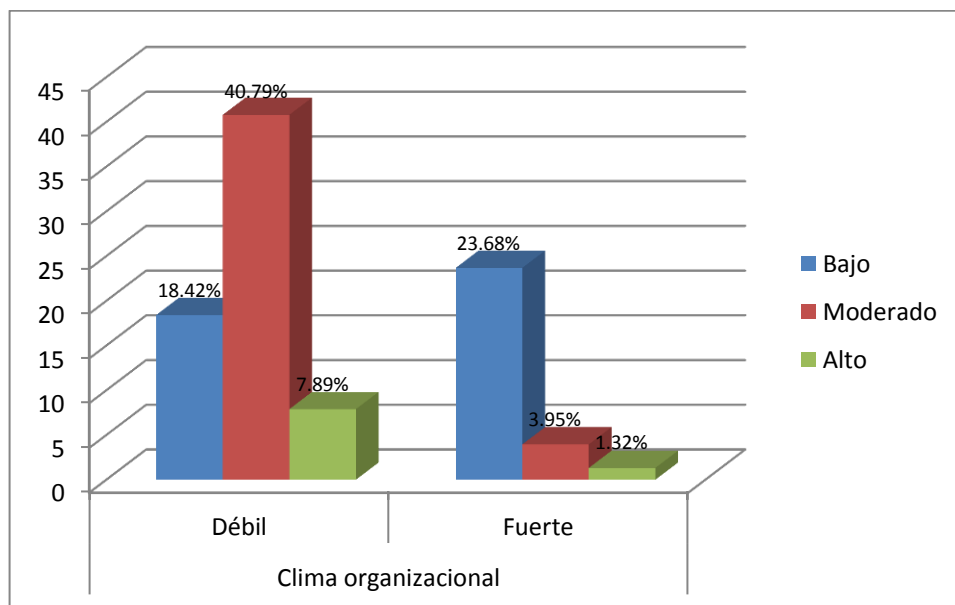
**SÍNDROME DE BURNOUT: REALIZACIÓN PERSONAL EN EL  
TRABAJO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA DE AYACUCHO  
HUANCAVELICA-2017**

| Síndrome de Burnout:<br>Realización personal | Clima organizacional |       |        |       | Total |       |
|----------------------------------------------|----------------------|-------|--------|-------|-------|-------|
|                                              | Débil                |       | Fuerte |       |       |       |
|                                              | Fi                   | f%    | fi     | f%    | fi    | f%    |
| Bajo                                         | 14                   | 18.42 | 18     | 23.68 | 32    | 42.11 |
| Moderado                                     | 31                   | 40.79 | 3      | 3.95  | 34    | 44.74 |
| Alto                                         | 6                    | 7.89  | 1      | 1.32  | 7     | 9.21  |
| Total                                        | 51                   | 67.11 | 22     | 28.95 | 73    | 96.05 |

Fuente: Instrumento aplicado 2017

GRAFICO N° 03

**SÍNDROME DE BURNOUT: REALIZACIÓN PERSONAL EN EL  
TRABAJO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA DE AYACUCHO  
HUANCAVELICA-2017**



FUENTE: Tabla N° 03

**En la Tabla y Gráfico N° 03**, se observa que del total de docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica encuestados sobre Síndrome de Burnout, en la dimensión de realización personal, el 40,79% (31) es moderado, el 18.42% (14) es bajo y el 7.89 (6) es alto, lo que implicó que la mayoría de docentes no están satisfechos con su vocación, y en cuanto al clima organizacional el 67.11% (61) presentaron un clima débil, y el 28.95% (22) clima fuerte.

TABLA N°04

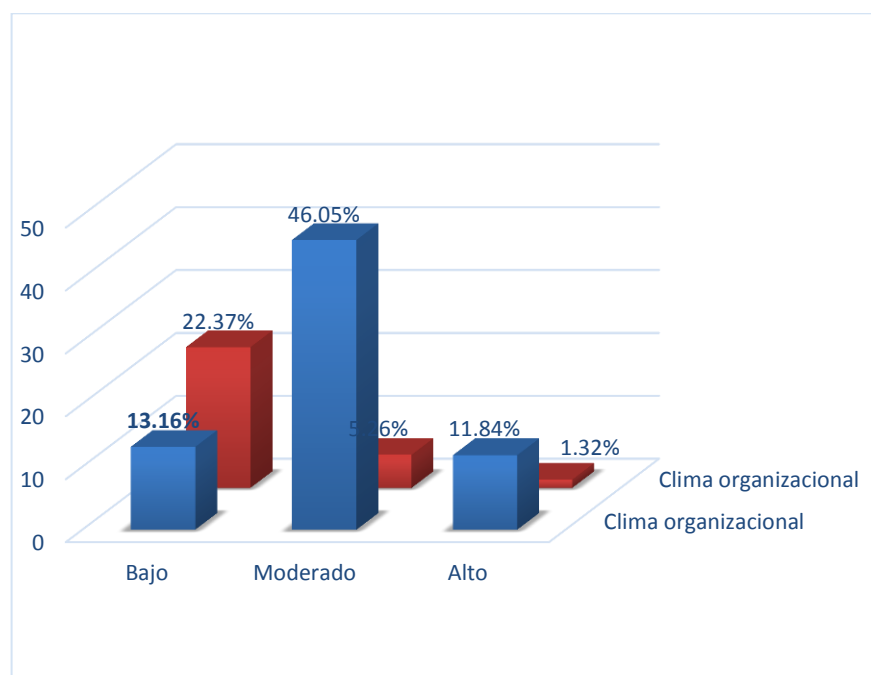
**SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN  
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA DE  
AYACUCHO HUANCAMELICA – 2017**

| Síndrome de Burnout | Clima organizacional |       |        |       | Total |        |
|---------------------|----------------------|-------|--------|-------|-------|--------|
|                     | Débil                |       | Fuerte |       |       |        |
|                     | Fi                   | f%    | fi     | f%    | fi    | f%     |
| Bajo                | 10                   | 13.16 | 17     | 22.37 | 27    | 35.53  |
| Moderado            | 35                   | 46.05 | 4      | 5.26  | 39    | 51.32  |
| Alto                | 9                    | 11.84 | 1      | 1.32  | 10    | 13.16  |
| Total               | 54                   | 71.05 | 22     | 28.95 | 76    | 100.00 |

Fuente: Instrumento aplicado 2017

GRAFICO N°04

**SÍNDROME DE BURNOUT Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN  
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA DE  
AYACUCHO HUANCAMELICA – 2017**



Fuente: tabla N° 04

**En la Tabla y gráfico N° 04**, se observa que de los docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica encuestados, el 46,05% (35) tienen síndrome de Burnout moderado y clima organizacional débil; y el 22,37% (10) presentaron síndrome de Burnout bajo y clima organizacional fuerte; lo que implicó que el síndrome de Burnout es un factor predisponente para el clima organizacional.

TABLA N°05

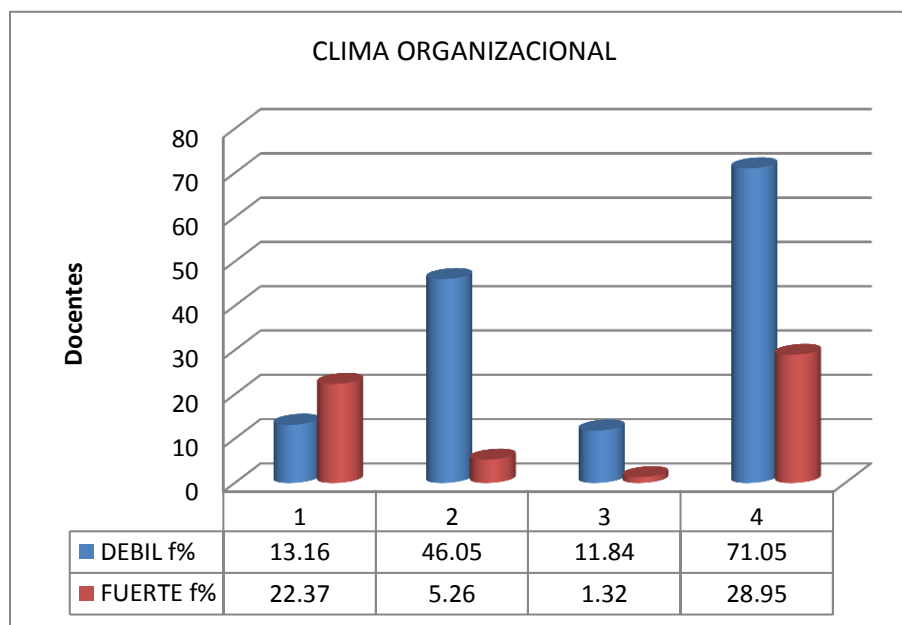
**CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA LA VICTORIA DE AYACUCHO HUANCVELICA – 2017**

| CLIMA ORGANIZACIONAL |       |        |       |
|----------------------|-------|--------|-------|
| Débil                |       | Fuerte |       |
| Fi                   | f%    | Fi     | f%    |
| 24                   | 31.58 | 20     | 26.32 |
| 25                   | 32.89 | 2      | 2.63  |
| 5                    | 6.58  | 0      | 0     |
| 54                   | 71.05 | 22     | 28.95 |

Fuente: Instrumento aplicado 2017

GRAFICO N°05

**CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA LA VICTORIA DE AYACUCHO HUANCVELICA – 2017**



Fuente: tabla N° 05

**En la Tabla y gráfico N° 05**, se observa que de los docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica encuestados, el 71,05% (54) tienen clima organizacional débil, el 28,95% (22) presentaron clima organizacional fuerte; lo que implicó que no existe buenas relaciones interpersonales entre docentes.

#### 4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS (estadística inferencial).

##### **SIGNIFICACIÓN ESTADÍSTICA DE Ji Cuadrada de Independencia de Criterios**

##### **Hipótesis Estadística:**

##### **Hipótesis Nula (Ho):**

No existe relación entre síndrome de Burnout y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho-Huancavelica 2017.

##### **Hipótesis Alterna (Ha):**

Existe relación entre síndrome de Burnout y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho- Huancavelica 2017.

##### **Nivel de significancia ( $\alpha$ ) y nivel de confianza (1- $\alpha$ ):**

$$(\alpha) = 0,05 (5\%); \quad (1- \alpha) = 0,95 (95\%)$$

##### **Función o Estadística de Prueba**

Dado que las variables “síndrome de Burnout “Baja \*”, “Moderado” y “Alto”; y la variable Clima organizacional con categorías “Débil” y “Fuerte”, son categóricas (cualitativas), la muestra de Docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” es grande ( $n > 76$ ); la estadística para probar la hipótesis nula es la función Ji Cuadrada de Homogeneidad, cuya función es:

$$X^2 = \sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(o_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} \sim \chi^2 (F-1)(C-1)$$

La función  $X^2$  tiene distribución Ji cuadrada con  $(F-1) \cdot (C-1)$  grados de libertad.

Aquí,  $O_{ij}$  es la frecuencia observada de la celda  $(i, j)$  correspondiente a la categoría "i" de la variable fila (síndrome de Burnout) y categoría "j" de la variable columna (clima organizacional);  $e_{ij}$  es la frecuencia esperada correspondiente a la frecuencia observada; F es el número de categoría de la variable fila y C es el número de categorías de la variable columna.

Las frecuencias esperadas  $e_{ij}$  se obtienen con la fórmula siguiente:

$$e_{ij} = \frac{(\text{Total fila } i) \cdot (\text{Total columna } j)}{\text{Número total de datos}}$$

Por tanto, la función Ji Cuadrada toma la forma:

$$X^2 = \sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} \sim \chi^2 (2)$$

La función  $X^2$  tiene distribución Ji cuadrada con 2 grado de libertad.

#### 4. Región crítica o de rechazo de la hipótesis nula:

Como la hipótesis alternativa es unilateral derecha y  $(\alpha) = 0,05$  (5%), entonces el valor tabular (VT) de la función Ji Cuadrada es  $VT_{(2;0,95)} = 5,998$ ; con estos datos, la hipótesis nula será rechazada a favor de la hipótesis alternativa si  $VC > 5,991$ .

#### 5. Valor Calculado

El valor calculado (VC) de la función Ji Cuadrada se obtiene:



### Valor calculado de la Ji Cuadrada de independencia de criterios

| Pruebas de chi-cuadrado                                                                          |                     |    |                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
|                                                                                                  | Valor               | Df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson                                                                          | 12,082 <sup>a</sup> | 2  | ,005                                 |
| Razón de verosimilitud                                                                           | 12,961              | 2  | ,004                                 |
| N de casos válidos                                                                               | 40                  |    |                                      |
| a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,00. |                     |    |                                      |

El valor calculado de la Ji cuadrada es **Vc = 61,608**

#### 6. Decisión Estadística:

Como  $V_C > V_T$ , es decir; **12,082 > 5,998**, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa, al 5% de significancia estadística.

Con estos resultados, se concluye que las variables de estudio son independientes; vale decir, que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que existe relación entre síndrome de Burnout y clima organizacional.

La magnitud de diferencia de presencia de la variable se ve con la  $\text{sig.} = p_{\text{value}} < 0,05$ ; el cual se define en el valor calculado que implica:

**Sig. Asintótica (bilateral) = ,004**; es decir; existe evidencia significativa de relación entre el síndrome de Burnout y clima organizacional.

#### 4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Del total de docentes de la Institución Educativa la Victoria de Ayacucho Huancavelica encuestados sobre Síndrome de Burnout en la dimensión de agotamiento emocional, el 48.68% (37) presentan síndrome de Burnout moderado, el 14.47%(11) alta y solo el 7,89%(6) bajo; lo que implicó que los docentes se encuentran cansados, estresados, tensionados algunos frustrados de su trabajos; y en cuanto al clima organizacional el 28.95%(22) clima fuerte y el 71% (54) débil. Ya que llevan una actividad laboral que se rige de reglas y normas obviando a las personas como sujetos, como seres humanos que necesitan de la satisfacción de necesidades. Estos resultados coinciden con el estudio de **Oramas Viera, (2013). “Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”**. Donde reveló la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del Burnout en 67.5%. El agotamiento emocional fue la dimensión del Burnout más afectada, con predominio de valores no deseables en el 64.4%, vale decir que más del 50% de la muestra tendría un indicador elevado. Lo que reflejaría que pese a tener diferentes contextos socioculturales, los porcentajes de presencia de síndrome de Burnout en la dimensión de agotamiento emocional son similares.

Del total de docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” Huancavelica encuestados sobre el Síndrome de Burnout en la dimensión de despersonalización, 32.89% (25) es moderado, el 31.58%(24) bajo y el 6.58%(5) alto; lo que implicó que los docentes están descuidando el trato humanizado con sus entornos; y en cuanto al clima organizacional el 28.95%(22) fuerte y el 71% (54) débil, ya que existe falta de estímulos (reconocimiento, recompensa, etc.) Y la monotonía puede causar

una sensación de vacío y de rechazo ante la obligación de repetir días tras días la misma tarea. Estos resultados coinciden con el estudio de **Borja Salcedo, (2014). “Ambiente, estructura organizacional y Burnout en docentes de educación general básica y bachillerato de la ciudad de Guayaquil”**. Donde los resultados demostraron que los factores jerárquicos, estructurales y clima organizacional representan una fuente de estrés importante para los docentes, se observó una línea de inclinación positiva en relación a la dimensión de “despersonalización”. Por lo tanto, se puede decir que hay una relación positiva, con una media de 1.01 (D.T.=1.20). La cual nos refleja que un porcentaje mínimo de docentes encuestados sufren de despersonalización al menos una vez al mes. Siendo su característica principal que se sienten extraños así mismo y al ambiente que los rodea, hemos podido concluir que los dos estudios el nuestro y de Borja Salcedo tienen similitud en lo hallado

Del total de docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica encuestados sobre Síndrome de Burnout, en la dimensión de realización personal, el 40,79% (31) es moderado, el 18.42% (14) es bajo y el 7.89 (6) es alto, lo que implicó que la mayoría de docentes no están satisfechos con su vocación, y en cuanto al clima organizacional el 67.11% (61) presentaron un clima débil, y el 28.95% (22) clima fuerte, ya que los años de servicio que brindaron a su institución pueden afectarles y sentirse que ya no se desempeñan como lo hacían en un comienzo y ahora presentan desinterés y baja autoestima. Estos resultados coinciden con el estudio de **Díaz Bambula, López Sánchez, (2012). “Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia”**. Donde se encontró resultados en relación a la

dimensión de realización personal, que en el colegio privado un 33% de docentes tienen un nivel moderado y los demás en nivel normal, al igual que en los colegios públicos, el 21% de docentes están en nivel moderado y los demás docentes en nivel normal. Esto quiere decir, que, en su mayoría de docentes, no se sienten contentos con su trabajo, no disfrutan suficiente su vida laboral y no la consideran provechosa, no volverían a ser docentes y sienten que pueden o no producir cambios positivos en sus alumnos. Hemos podido concluir que los dos estudios el nuestro y de Díaz Bambula tienen similitud en lo hallado.

Del total de docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica encuestados, el 46,05% (35) tienen síndrome de Burnout moderado y clima organizacional débil; el 22,37% (10) presentaron síndrome de Burnout bajo y clima organizacional fuerte; lo que implicó que el síndrome de Burnout es un factor predisponente para el clima organizacional. Estos resultados coincidieron con el estudio de **Salvador Flores, (2016). En la investigación “Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo”**. Se encontró que las variables investigadas y sus dimensiones entre sí, están relacionadas de manera directa con el clima laboral y la fuerza de la relación es significativa, en los resultados se observó que existe una correlación altamente significativa ( $p < .01$ ). Esta coincidencia de resultados con nuestro estudio, es debido a que los profesores son un grupo de profesionales sometidos a particulares fuerzas estresores, con muy escasas posibilidades de reconocimiento social, con una motivación laboral puesta a prueba por las circunstancias particularmente adversas en las que tiene que trabajar.

## **CONCLUSIONES**

En la dimensión de agotamiento emocional que constituye la fase inicial del proceso del síndrome de Burnout, se muestra que la mayoría de docentes encuestados presentan síndrome de Burnout moderado, lo que indica que los docentes se sienten emocionalmente agotados y a su vez presentan un clima organizacional débil.

En la dimensión de despersonalización se muestra que la mayoría de docentes encuestados presentan síndrome de Burnout moderado y bajo, mostrando así, un ligero descuido en cuanto al trato de sus estudiantes y a su vez presentan un clima organizacional débil.

En la dimensión de realización personal se muestra que la mayoría de docentes encuestados presentan síndrome de Burnout moderado, mostrando así conformismo en su desarrollo profesional y a su vez presentan clima organizacional débil.

Los docentes encuestados de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho, presentan evidencias del síndrome de Burnout moderado y bajo, así mismo un clima organizacional débil, lo que se concluye que hay relación directa entre las dos variables de estudio.

## **RECOMENDACIONES**

### **A la UGEL de Huancavelica**

- Mejorar a través de talleres la calidad de las relaciones interpersonales entre cada profesional y sus superiores, así como la confianza, el respeto ya la consideración
- Coordinar con la dirección regional de salud Huancavelica, a través del Programa salud mental y cultura de Paz, direccionar las actividades de promoción en las instituciones educativas para mejorar la problemática existente.
- Realizar eventos de relajamiento de forma continua para mejorar el clima organizacional, donde ayude a promover el desarrollo físico y reduce el agotamiento laboral.

### **A la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho”**

- Implementar módulos o talleres de relajación, a fin de determinar el grupo más vulnerable a obtener este síndrome de burnout y trabajar con ellos en cursos o talleres libres dirigidos por la enfermera y con participación de directivos y docentes
- Considerar como parte de la formación docente aspectos relacionados con el desarrollo personal ofreciéndoles programas de autoestima, manejo de emociones y del estrés, programas para el entrenamiento de habilidades sociales, asertividad, solución de problemas y programas orientados al crecimiento laboral del maestro.

### **Al centro de salud mental**

- Al personal de Enfermería encargado de Promoción de la Salud en el Centro Ascensión, de la Jurisdicción deben organizar trabajos de campo hacia los diferentes escenarios enfatizando las instituciones educativas por ser el entorno en el cual se pueden agrupar a diversos actores sociales como los estudiantes, familia y docente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Farber, B.A. (2004). Stress and burnout in suburban teacher. Journal of Educational Research.
2. Maslach, C. & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. Journal of Applied Psychology.
3. Hertzberg, f. (1968) la motivación para el trabajo desde el clima laboral de John Wiley son incorporación nueva york
4. Martínez, D., Valles, I. & Kohen, J. (2008). Salud y Trabajo docente. Tramas del Malestar en la escuela. Buenos Aires: Kapelusz
5. Silva, M. (2000). "El clima en las organizaciones, teoría, método e intervención", 1ra edición, Ed. EUB, S.L, Barcelona.
6. Fernández Collado, Carlos. (2002). La comunicación en las organizaciones. México, D.F. Ed. Trillas
7. Alcover, C. M. (2005): Cultura y clima organizacional. Madrid: Alianza Editorial S.A.
8. Martínez, D., Valles, I. & Kohen, J. (2008). Salud y Trabajo docente. Tramas del Malestar en la escuela. Buenos Aires: Kapelusz.
9. Arlene Oramas Viera -2013- ESCUELA NACIONAL DE SALUD PÚBLICA. La Habana, Cuba. "El estrés laboral y el síndrome de burnout en el docente cubano de enseñanza primaria",
10. Borja Salcedo María Belén - 2014 - Universidad Casa Grande. ... Citación. De la investigación "Ambiente, estructura organizacional y Burnout en docentes de educación general básica y bachillerato de la ciudad de Guayaquil".
11. Fátima Díaz Bambula, Ana María López Sánchez, María Teresa Varela Arévalo Pontificia Universidad Javeriana, Cali, Colombia en la tesis "Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia"
12. Johanna Elizabeth Salvador Flores – (2016)- tesis, "Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo".

13. Arias Gallegos, Jiménez Barrios, (2013). Tesis: "Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa".
14. Pari Alave, Alata Mamani, (2015). Tesis: "Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca".
15. Maslach, C. (2006): Maslach Burnout Inventory, 2.<sup>a</sup> Ed., Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press. Maslach, C., y Leiter, M. P. (2007): The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do About it. San Francisco,
16. Buunk, B. P. y Schaufeli, W. B. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), Professional burnout: Recent developments in theory
17. Gil-Monte, P. R., Peiró, J. M. y Valcárcel, P. (1997): A model of burnout process development: An alternative from appraisal model of stress. Comportamento Organizacional e Gestao, 2(2), 211-220.
18. Likert (2004) clima organizacional. Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de México
19. Goncalves, Alexis. (2000). El Clima como término Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). Bogotá.
20. Brunet, L (2011) el clima de trabajo de las organizaciones, México, editorial, trillas S.A
21. Katz, D. y Kahn, R. (1991). Psicología social de las organizaciones. México: Editorial Trillas. S.A
22. Freudenberger, H.J. (2007): Burn-out: The Organizational Menace, en Training and Development Journal, N° 31, pp. 26-27. Freudenberger, H.J. (2000): Burn-out: The High Cost of High Achievement. Garden City, NY: Anchor Press.
23. Torres G (2009). Síndrome de Burnout. Consulta 10 de mayo del 2017 <http://www.dramaterapia.cl/dt/?action=show&type=story&id=1>.
24. Pines, A., y Aronson, E. (2008): Burnout: Causes and Cures. New York: The Free Press



- 25.OMS “La organización del trabajo y el estrés”  
[www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es](http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es).
- 26.Cherniss, C. (1993). The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), Professional burnout: Recent developments in theory and research (pp. 135-149).
- 27.London: Taylor & Francis Quevedo-Aguado, M.P., Delgado, C., Fuentes, J.M., Salgado, A., Sánchez, T., Sánchez J.F. y Yela, J.R. (2009). Relación entre “despersonalización” (Burnout), trastornos psicofisiológicos, clima laboral y tácticas de afrontamiento en una muestra de docentes Brunet, L (2011) el clima de trabajo de las organizaciones, México, editorial, trillasS.A.
- 28.Hobfoll, S. E. y Freedy, J. (1989). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout.
- 29.García, M., Llor, B. y Sáez, C. (2006). Estudio comparativo de dos medidas de burnout en personal sanitario. Anales de Psiquiatría, 10(5), 180-184.
- 30.MINEDU. (2012). Obtenido de Plan de mejoramiento del clima laboral asociado al estrés  
<http://www.minedu.gob.pe/noticias/index.php?id=1797>
- 31.OMS. (2005). La Organización del trabajo y el estrés. Obtenido de  
[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/)
- 32.Brunet, L (2011) el clima de trabajo de las organizaciones, México, editorial, trillas S.A
- 33.Marín M, (2003), relación entre el clima y el compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico, tesis de grado para optar el título de licenciado en industriales universidad católica Andrés Bello, caracas, Venezuela.
34. La teoría de Litwin y Stringer (1968).  
<http://climaorganizacionalyulaimadugue.blogspot.pe/2014/04/el-concepto-de-clima-organizacional.html>

**ANEXOS**

## ANEXO N° 01

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

## SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA IE. LA VICTORIA DE AYACUCHO HUANCAMELICA\_2017

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | OBJETIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | HIPÓTESIS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | METODOLOGÍA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>PREGUNTA GENERAL</b></p> <p>¿Existe relación entre el síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica-2017?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿Existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica-2017?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión de despersonalización y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica - 2017?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión de realización personal y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica - 2017?</p> | <p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar si existe relación entre el síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica – 2017.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Caracterizar la población de estudio</li> <li>- Identificar la relación que existe entre el agotamiento emocional y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa la victoria de Ayacucho Huancavelica-2017.</li> <li>- Identificar la relación que existe entre la despersonalización y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa la victoria de Ayacucho Huancavelica - 2017.</li> <li>- Identificar la relación que existe entre la realización personal en el trabajo y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa la Victoria de Ayacucho Huancavelica-2017.</li> </ul> | <p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>Existe relación entre síndrome de Burnout y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa La victoria de Ayacucho- Huancavelica – 2017</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional y clima organizacional en los docentes de la Institución educativa La Victoria de Ayacucho- Huancavelica - 2017.</li> <li>- Existe relación entre la dimensión despersonalización y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho- Huancavelica - 2017.</li> <li>- Existe relación entre la dimensión realización personal y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho- Huancavelica - 2017.</li> </ul> | <p><b>TIPO:</b> investigación descriptivo correlacional</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional.</p> <p><b>METODO</b></p> <p>específico: Descriptiva, estadística y bibliográfica</p> <p>Método Científico</p> <p><b>DISEÑO:</b> Descriptivo - Correlacional</p> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 -- r --&gt; O2 </pre> <p>Donde: M =Muestra<br/> <math>O_1</math> = Observación de la variable 1.<br/> <math>O_2</math> = Observación de la variable 1.<br/> <math>r</math> = Relación entre las dos variables.</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p> <p><b>La Población:</b></p> <p>La población está constituida por docentes de la institución educativa la victoria de Ayacucho de distintas asignaturas que hacen un total de 76 docentes</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Se considera a los 76 docentes como muestra</p> <p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b></p> <p><b>TÉCNICAS:</b></p> <p>-Encuestas</p> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <p>- Cuestionario de encuesta.</p> |



## ANEXO N° 02

### INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA FACULTAD D ENFERMERIA

:

### CUESTIONARIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT (Maslach y Jackson)

Estimado (a) docente, el presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo ver si presenta o no el Síndrome de Burnout, pido su colaboración respondiendo a las preguntas con sinceridad y verazmente, el cual será totalmente confidencial.

A continuación, usted encontrará un conjunto de ítems relacionados al Síndrome de Burnout, marque con un aspa (X) una sola alternativa según la escala siguiente:

DATOS GENERALES:

EDAD (    ) CONDICIÓN (    ) SEXO(    ) AÑOS DE TRABAJO(    )

| AGOTAMIENTO EMOCIONAL |                                                                                                      |       |                            |                         |                            |                           |                                   |             |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------------------|-------------|
| N°                    | PREGUNTAS                                                                                            | NUNCA | ALGUNAS<br>VECES AL<br>AÑO | UNA<br>VES<br>AL<br>MES | ALGUNAS<br>VECES AL<br>MES | UNA VEZ<br>A LA<br>SEMANA | VARIAS<br>VECES<br>A LA<br>SEMANA | DIARIAMENTE |
|                       |                                                                                                      | 0     | 1                          | 2                       | 3                          | 4                         | 5                                 | 6           |
| 01                    | Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.                                                |       |                            |                         |                            |                           |                                   |             |
| 02                    | Al final de la jornada me siento agotado                                                             |       |                            |                         |                            |                           |                                   |             |
| 03                    | Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo |       |                            |                         |                            |                           |                                   |             |
| 04                    | Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión                                               |       |                            |                         |                            |                           |                                   |             |

|    |                                                                              |  |  |  |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
|    | para mí.                                                                     |  |  |  |  |  |  |  |
| 05 | Me siento “desgastado” por el trabajo                                        |  |  |  |  |  |  |  |
| 06 | Me siento frustrado/a por mi trabajo.                                        |  |  |  |  |  |  |  |
| 07 | Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.                         |  |  |  |  |  |  |  |
| 08 | Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés. |  |  |  |  |  |  |  |
| 09 | Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.             |  |  |  |  |  |  |  |

| DESPERSONALIZACIÓN |                                                                                                       |       |                      |                |                      |                     |                          |             |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------------|----------------|----------------------|---------------------|--------------------------|-------------|
|                    |                                                                                                       | NUNCA | ALGUNAS VECES AL AÑO | UNA VES AL MES | ALGUNAS VECES AL MES | UNA VEZ A LA SEMANA | VARIAS VECES A LA SEMANA | DIARIAMENTE |
|                    |                                                                                                       | 0     | 1                    | 2              | 3                    | 4                   | 5                        | 6           |
| 10                 | Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.                                          |       |                      |                |                      |                     |                          |             |
| 11                 | Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.             |       |                      |                |                      |                     |                          |             |
| 12                 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.                                     |       |                      |                |                      |                     |                          |             |
| 13                 | Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los estudiantes a los que tengo que atender. |       |                      |                |                      |                     |                          |             |
| 14                 | Siento que los estudiantes me                                                                         |       |                      |                |                      |                     |                          |             |

|  |                                     |  |  |  |  |  |  |  |
|--|-------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
|  | culpan de algunos de sus problemas. |  |  |  |  |  |  |  |
|--|-------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|

| REALIZACION PERSONAL |                                                                                    |       |                            |                         |                            |                           |                                   |             |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------------------|-------------|
|                      |                                                                                    | NUNCA | ALGUNAS<br>VECES AL<br>AÑO | UNA<br>VES<br>AL<br>MES | ALGUNAS<br>VECES AL<br>MES | UNA VEZ<br>A LA<br>SEMANA | VARIAS<br>VECES<br>A LA<br>SEMANA | DIARIAMENTE |
|                      |                                                                                    | 0     | 1                          | 2                       | 3                          | 4                         | 5                                 | 6           |
| 15                   | Puedo entender con facilidad lo que piensan los estudiantes.                       |       |                            |                         |                            |                           |                                   |             |
| 16                   | Me enfrento muy bien a los problemas que me presentan los estudiantes.             |       |                            |                         |                            |                           |                                   |             |
| 17                   | Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros. |       |                            |                         |                            |                           |                                   |             |
| 18                   | Me encuentro con mucha vitalidad.                                                  |       |                            |                         |                            |                           |                                   |             |
| 19                   | Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a los estudiantes.               |       |                            |                         |                            |                           |                                   |             |
| 20                   | Me encuentro animado(a) después de trabajar junto con los estudiantes.             |       |                            |                         |                            |                           |                                   |             |
| 21                   | He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo                      |       |                            |                         |                            |                           |                                   |             |
| 22                   | Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo     |       |                            |                         |                            |                           |                                   |             |

**PUNTAJE TOTAL** \_\_\_\_\_



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA**  
**FACULTAD D ENFERMERIA**



**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL**  
**(Litwin y Stringer)**

Estimado(a) docente, el presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo determinar el nivel del clima organizacional, pido su colaboración respondiendo a las preguntas la cual será totalmente confidencial.

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones que tiene que ver con las dinámicas internas de la I.E. en la cual se encuentra laborando relacionadas al clima organizacional, es importante que confiera sus respuestas con toda sinceridad, marque con un aspa (X) una sola alternativa según su percepción y criterio:

DATOS GENERALES:

EDAD (    ) CONDICIÓN (    ) SEXO(    ) AÑOS DE TRABAJO(    )

| <b>AUTONOMIA</b>          |                                                                                                                                             |              |                                     |                                        |                         |                |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------|----------------|
| <b>Nº</b>                 | <b>PREGUNTAS</b>                                                                                                                            | <b>NUNCA</b> | <b>ALGUNAS<br/>VECES<br/>AL MES</b> | <b>UNA<br/>VEZ A<br/>LA<br/>SEMANA</b> | <b>CASI<br/>SIEMPRE</b> | <b>SIEMPRE</b> |
|                           |                                                                                                                                             | <b>1</b>     | <b>2</b>                            | <b>3</b>                               | <b>4</b>                | <b>5</b>       |
| 01                        | La Institución Educativa me brinda todos los recursos materiales y tecnológicos para mi trabajo                                             |              |                                     |                                        |                         |                |
| 02                        | En la Institución Educativa los docentes tienen capacidad resolutoria frente a problemas.                                                   |              |                                     |                                        |                         |                |
| 03                        | Participo en la toma de decisiones de mi Institución.                                                                                       |              |                                     |                                        |                         |                |
| 04                        | Me siento comprometido con el desarrollo de mi Institución Educativa.                                                                       |              |                                     |                                        |                         |                |
| 05                        | Siento que los objetivos y metas que se deben alcanzar, están claras                                                                        |              |                                     |                                        |                         |                |
| <b>ENTUSIASMO Y APOYO</b> |                                                                                                                                             |              |                                     |                                        |                         |                |
| 06                        | Las relaciones interpersonales, en la Institución Educativa, son armoniosas, con predominancia de solidaridad entre los colegas de trabajo. |              |                                     |                                        |                         |                |

|                           |                                                                                                                 |  |  |  |  |  |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 07                        | Existe entre los docentes una preocupación y cuidado por el otro.                                               |  |  |  |  |  |
| 08                        | La Institución Educativa, me ofrece oportunidad para hacer lo que mejor se hacer                                |  |  |  |  |  |
| 09                        | Siento que mi I.E es un lugar relajado para trabajar                                                            |  |  |  |  |  |
| 10                        | En mi I.E. se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo                                                         |  |  |  |  |  |
| <b>ESTILO DE GERENCIA</b> |                                                                                                                 |  |  |  |  |  |
| 11                        | El director de la Institución Educativa se encuentra disponible cuando se le necesita.                          |  |  |  |  |  |
| 12                        | El director de mi Institución, brinda buen trato a los docentes.                                                |  |  |  |  |  |
| 13                        | El director de la Institución Educativa se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.                    |  |  |  |  |  |
| 14                        | Recibo información de los cambios que se emprenden en mi Institución Educativa,                                 |  |  |  |  |  |
| 15                        | Los Directivos, son buenos líderes en mi Institución Educativa                                                  |  |  |  |  |  |
| <b>RECONOCIMIENTO</b>     |                                                                                                                 |  |  |  |  |  |
| 16                        | La Institución Educativa valora la labor de todos los docentes.                                                 |  |  |  |  |  |
| 17                        | La I.E. valora la experiencia, los conocimientos y la iniciativa de los docentes.                               |  |  |  |  |  |
| 18                        | Los directivos de mi I.E. me dan más responsabilidades, si me esfuerzo y demuestro ser eficiente en mi trabajo. |  |  |  |  |  |
| 19                        | Los premios y reconocimientos a mis colegas de la Institución Educativa son distribuidos de forma justa.        |  |  |  |  |  |
| 20                        | Me siento respaldado por el director de mi Institución Educativa.                                               |  |  |  |  |  |

**PUNTAJE TOTAL; \_\_\_\_\_**



## ANEXO N° 03

## VALIDEZ DE INSTRUMENTO

## CUESTIONARIO: “CLIMA ORGANIZACIONAL”

**(Litwin y Stringer)**

| JUEZ                                  | PROFESION             | GRADO ACADEMICO O ESPECIALIDAD | INSTITUCION DONDE LABORA               |
|---------------------------------------|-----------------------|--------------------------------|----------------------------------------|
| 1. TUNQUE<br>QUISPE, Mary             | Enfermera             | Licenciado en Enfermería       | Departamento de salud Mental           |
| 2. QUISPE<br>ROJAS,<br>Rodrigo        | Docente en enfermería | Licenciado en Enfermería       | Universidad Nacional de Huancavelica   |
| 3. SANCHEZ<br>RAMOS,<br>Oscar Blas    | Docente en enfermería | Magister                       | Universidad Nacional de Huancavelica   |
| 4. Acevedo<br>Matamoros,<br>Danner    | Enfermero             | Licenciado en Enfermería       | Hospital Departamental de Huancavelica |
| 5. Miguel Raúl<br>Salgado<br>Salvador | Medico                | Especialidad Medicina Interna  | Hospital Departamental de Huancavelica |

## 1. BASE DE DATOS:

[illegible]

|     |   |   |   |   |   |   |    |      |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|------|---|
| 9°  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 1    | A |
| 10° | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 1    | A |
| 11° | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 1    | A |
| 12° | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 1    | A |
| 13° | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 0.95 | A |
| 14° | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 0.95 | A |
| 15° | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 1    | A |
| 16° | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 1    | A |
| 17° | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 1    | A |
| 18° | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 1    | A |
| 19° | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 1    | A |
| 20° | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 1    | A |

## 2. ESTADISTICO DE PRUEBA PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

Coeficiente V Aiken

## 3. REGLA DE DECISION:

**A= Acepta:** si el valor del coeficiente V Aiken es  $\geq$  a 0,8 u 80%

**R=Rechaza;** si le valor del coeficiente V Aiken es  $<$  a 0,8 u 80%

## 4. CALCULO:

$$V = \frac{S}{(N(C-1))}$$

Leyenda:

S= sumatoria de los valores (valor asignado por el juez).

N=número de jueces

C= constituye el número de valores de la escala, en este caso 5(de 0 a 4).

En este tipo de coeficiente se tiene que considera todos los valores que asume estas 4 interrogantes que se suma y se encuentra en la ficha de validación.

$$V = \frac{20}{(5(5-1))} = \frac{20}{20} = 1$$

## **5. CONCLUSIÓN:**

Todos los ítems alcanzaron el valor de 1, esto indica que ninguno de los ítems por ello es equivalente al 100% de aprobación por cada ítem, por lo tanto, todos los ítems se aceptan constituyendo un 100% de validez de contenido para el instrumento de recolección de datos en términos generales.

## ANEXO N° 04

## EVALUACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

## “CLIMA ORGANIZACIONAL”

La confiabilidad del instrumento de medición (clima organizacional) se establece por medio del método del coeficiente de *Kruder Richardson*. El coeficiente confiabilidad de *Kruder Richardson*, se obtiene en base a la varianza de toda lo asignado de puntuación total de la guía de observación. Este coeficiente se calcula con la fórmula:

$$KR = \frac{N}{N-1} \left[ \frac{S_t^2 - \sum p_i * q_i}{S_t^2} \right]$$

KR = Coeficiente de confiabilidad

N = Número de reactivos/items = 23

p i = Proporción de éxito para cada pregunta = 0,5

q i = Proporción de incidente para cada pregunta = 1 - p i

$$\sum p_i * q_i = 3,44$$

$$S_t^2 = \text{Varianza total} = 10,05$$

**Remplazando los valores:**

$$KR = \frac{23}{24} \left[ \frac{3,44 - 10,05}{3,44} \right]$$

$$KR = 0.8016$$

**Muy Baja**

0% de confiabilidad  
en la medición

(La medición está  
Contaminada de error)

**Baja****Regular****Aceptable****Elevada**

100% de medición  
en la confiabilidad

(no hay error)

El coeficiente de confiabilidad  $KR = 0,80$ ; indica una aceptable confiabilidad, pues supera el 60% (Hernández S., 2010).



**ANEXO N° 06**

**IMÁGENES (FOTOS)**



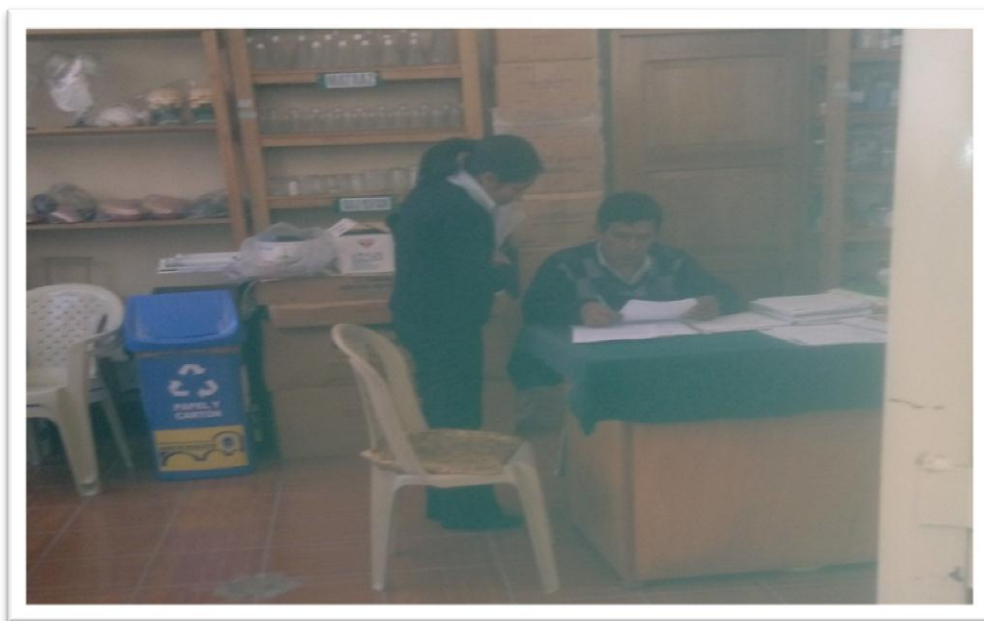
**COORDINACION CON EL SUB DIRECTOR DE LA I.E. “LA VICTORIA  
DE AYACUCHO”**



**ENCUESTAS A LOS DOCENTES**



**ENCUESTAS A LOS DOCENTES**



**ENCUESTAS A LOS DOCENTES**



## ANEXO N° 07

### ARTÍCULO CIENTÍFICO

#### **Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” Huancavelica - 2017**

burnout syndrome and organizational climate in teachers of the educational institution “La Victoria de Ayacucho” Huancavelica - 2017

Esplana Barona, Rocío del Pilar<sup>1</sup>  
Nuñez Martinez, Etelvina Giovanna<sup>2</sup>

1 Bachiller en Enfermería

2 Bachiller en Enfermería

**Facultad de Enfermería - Universidad Nacional de Huancavelica  
Huancavelica - Perú**

#### **RESUMEN**

**Objetivo.** Determinar la relación que existe entre síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” Huancavelica – 2017

**Métodos.** El estudio fue **método inductivo, deductivo**. Inductivo; porque parte de lo específico a lo general; vale decir, que primero va describir cada uno de los fenómenos para luego arribar a una conclusión. Y deductivo; parte de lo general a lo específico. Se consideró 76 docentes toda la población fue muestra censal (n=76).

**Resultados.** En la dimensión de agotamiento emocional el 48.68% (37), tienen síndrome de burnout moderado, el 14.47%(11) alto y solo el 7,89%(6) bajo, y en cuanto al clima organizacional el 71%(54) docentes refirieron un clima organizacional débil y el 28.95%(22) clima fuerte. En la dimensión de despersonalización el 32.89% (25) es moderado, el 31.58%(24) bajo y el 6.58%(5) alto, en cuanto al clima organizacional el 71% (54) clima débil y el 28.95%(22) clima

fuerte. En la dimensión de despersonalización el 40.79% (31) es moderado, el 18.42%(14) bajo y el 7.89%(6) alto; en cuanto al clima organizacional el 71%( 54) clima débil y el 28.95%(22) clima fuerte. El 46,05% (35) de los docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho”–Huancavelica encuestados tienen síndrome de burnout moderado y clima organizacional débil; el 22,37% (10) presentaron síndrome de burnout bajo y clima organizacional fuerte.

**Conclusiones.** Los docentes encuestados de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho”, presentan evidencias del síndrome de burnout moderado y bajo, así mismo un clima organizacional débil, lo que se concluye que hay relación directa entre las dos variables de estudio.

**Palabra clave:** síndrome de burnout, clima organizacional, docentes.

## SUMMARY

**Objective.** To determine the relationship between burnout syndrome and organizational climate in teachers of the Educational Institution "La Victoria de Ayacucho" Huancavelica - 2017

**Methods.** The study was an inductive, deductive method. Inductive; Because part of the specific to the general; That is, that it first describes each of the phenomena and then arrives at a conclusion. And deductive; Part of the general to the specific. It was considered 76 teachers all the population was census sample (n = 76)

**Results.** In the dimension of emotional exhaustion, 48.68% (37) have moderate burnout syndrome, 14.47% (11) high and only 7.89% (6) low, and 71% (71) Teachers reported weak organizational climate and 28.95% (22) strong climate. In the depersonalization dimension, 32.89% (25) is moderate, 31.58% (24) low and 6.58% (5) high, 71% (54) weak climate and 28.95% (22) Strong weather In the depersonalization dimension, 40.79% (31) is moderate, 18.42% (14)

low and 7.89% (6) high; In terms of organizational climate 71% (54) weak climate and 28.95% (22) strong climate. The 46.05% (35) of the teachers of the Educational Institution "La Victoria de Ayacucho" -Huancaavelica respondents have syndrome Moderate burnout and weak organizational climate; 22.37% (10) presented low burnout syndrome and strong organizational climate.

**Conclusions.** The teachers surveyed from the Educational Institution "La Victoria de Ayacucho" present evidence of moderate and low burnout syndrome, as well as a weak organizational climate, which concludes that there is a direct relationship between the two study variables.

**Key word:** Burnout syndrome, organizational climate, teachers.

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día se reconoce como factor de vital importancia, el propiciar al personal un ambiente de trabajo agradable, ya que este influye en la calidad de trabajo que el colaborador pueda proporcionar en su área laboral. Brindar condiciones de trabajo adecuadas, donde la persona pueda desarrollar su actividad de una manera agradable y saludable. Es importante, ya que las condiciones apropiadas inciden directamente sobre la calidad de vida laboral, la salud, el bienestar psicológico, y por ende la satisfacción con el trabajo que realiza, El personaje principal que contribuye a la transformación de una sociedad más justa y honesta es el maestro, su misión tiene trascendencia en la formación de futuros ciudadanos que harán posible el desarrollo y progreso de nuestro país, de allí que el trabajo del docente debe tener las condiciones básicas para que su labor sea eficiente, tal es el caso de los docentes cuyo trabajo está expuesto a la mayor cantidad e intensidad de relaciones interpersonales que desarrollan el síndrome de Burnout, cuyas

dimensiones son el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Síndrome de burnout que no es otra cosa que una respuesta a una tensión emocional, caracterizado por la fatiga emocional y/o física, una disminución marcada en la productividad y un desinterés por los clientes y colaboradores; cuyos factores condicionantes son la edad, sexo, relaciones personales, tipo de personalidad, motivación causas institucionales, por ejemplo mucha supervisión, estructura inflexible, espacio de trabajo reducido y material de trabajo escaso reconocimiento profesional esto puede generar síndrome de Burnout en profesionales docentes.(1)

El desgaste profesional, producido por una mala adaptación, ha sido sujeto de múltiples investigaciones y constituye todo un campo de estudio; el síndrome de burnout, comporta una serie de manifestaciones de agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión que reducen la capacidad de desempeño y mayor desgaste en los trabajadores, si un profesional presenta algún nivel de síndrome de burnout en su centro de trabajo es probable que el clima organizacional sea desfavorable o regular. El clima organizacional es el conjunto de propiedades del ambiente laboral y se manifiesta mediante la percepción de los trabajadores y que influye directamente en la conducta del empleado para con su organización. El síndrome de burnout es producido por estrés organizacional crónico y cotidiano que aparece con frecuencia en trabajadores como son los docentes (2)

## **MATERIAL Y MÉTODOS**

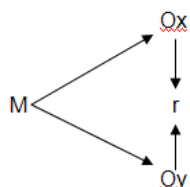
El estudio se desarrolló en las instalaciones de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” Huancavelica en el año 2017. Se consideró a 76 docentes toda la población fue muestra censal. El diseño de estudio que se utilizó es: Diseño No Experimental Transaccional.

**Diseño No Experimental**, porque carece de manipulación intencional y solo se analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia.

**Transaccional**, porque permite realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad en un momento determinado del tiempo.

**Descriptivo Correlacional**, porque tiene la particularidad de permitir al investigador analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad, así mismo busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian.

Esquema:



Dónde:

M=Muestra  
 O=Observación de variables.  
 x= Síndrome de Burnout.  
 y= Clima organizacional.  
 r= Correlación entre x e y.

## RESULTADOS

Tabla N<sup>a</sup> 01: En la dimensión: agotamiento emocional y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” Huancavelica -2017

| Síndrome de Burnout:<br>Agotamiento emocional | Clima organizacional |       |        |       | Total |        |
|-----------------------------------------------|----------------------|-------|--------|-------|-------|--------|
|                                               | Débil                |       | Fuerte |       |       |        |
|                                               | Fi                   | f%    | Fi     | f%    | fi    | f%     |
| Bajo                                          | 6                    | 7.89  | 18     | 23.68 | 24    | 31.58  |
| Moderado                                      | 37                   | 48.68 | 4      | 5.26  | 41    | 53.95  |
| Alto                                          | 11                   | 14.47 | 0      | 0.00  | 11    | 14.47  |
| Total                                         | 54                   | 71.05 | 22     | 28.94 | 76    | 100.00 |

Fuente: Instrumento aplicado 2017

En la Tabla N<sup>o</sup> 01, se observa, el 48.68% (37), tienen síndrome de Burnout moderado, el 14.47%(11) alto y solo el 7,89%(6) bajo; lo que implica que la mayoría de los docentes están cansados, estresados,

tensionados algunos frustrados por su trabajo; y en cuanto al clima organizacional el 71%( 54) docentes refirieron un clima organizacional débil y el 28.95%(22) clima fuerte.

Tabla N<sup>a</sup> 02: En la dimensión: Despersonalización y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” Huancavelica – 2017

| Síndrome de Burnout:<br>Despersonalización | Clima organizacional |       |        |       | Total |        |
|--------------------------------------------|----------------------|-------|--------|-------|-------|--------|
|                                            | Débil                |       | Fuerte |       |       |        |
|                                            | Fi                   | f%    | Fi     | f%    | fi    | f%     |
| Bajo                                       | 24                   | 31.58 | 20     | 26.32 | 44    | 57.89  |
| Moderado                                   | 25                   | 32.89 | 2      | 2.63  | 27    | 35.53  |
| Alto                                       | 5                    | 6.58  | 0      | 0.00  | 5     | 6.58   |
| Total                                      | 54                   | 71.05 | 22     | 28.95 | 76    | 100.00 |

Fuente: Instrumento aplicado 2017

En la Tabla 02, se observa, el 32.89% (25) tienen síndrome de Burnout moderado, el 31.58%(24) bajo y el 6.58%(5) alto; lo que implicó que los docentes están descuidando del trato humanizado con sus entornos; y en cuanto al clima organizacional el 71.05% (54) docentes refirieron un clima organizacional débil y el 28.95%(22) clima fuerte.

Tabla N<sup>a</sup> 03: Realización personal en el trabajo y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” Huancavelica-2017

| Síndrome de Burnout:<br>Realización personal | Clima organizacional |       |        |       | Total |       |
|----------------------------------------------|----------------------|-------|--------|-------|-------|-------|
|                                              | Débil                |       | Fuerte |       |       |       |
|                                              | Fi                   | f%    | Fi     | f%    | fi    | f%    |
| Bajo                                         | 14                   | 18.42 | 18     | 23.68 | 32    | 42.11 |
| Moderado                                     | 31                   | 40.79 | 3      | 3.95  | 34    | 44.74 |
| Alto                                         | 6                    | 7.89  | 1      | 1.32  | 7     | 9.21  |
| Total                                        | 51                   | 67.11 | 22     | 28.95 | 73    | 96.05 |

Fuente: Instrumento aplicado 2017

En la Tabla N<sup>o</sup> 03, se observa, el 40,79% (31) es moderado, el 18.42% (14) es bajo y el 7.89, (6) es alto, lo que implicó que la mayoría de docentes no están satisfechos con su vocación, en

cuanto al clima organizacional el 67.11% (61) presentaron un clima débil, 28.95% (22) un clima fuerte.

Tabla N° 04: Síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” Huancavelica – 2017

| Síndrome de Burnout | Clima organizacional |       |        |       | Total |        |
|---------------------|----------------------|-------|--------|-------|-------|--------|
|                     | Débil                |       | Fuerte |       |       |        |
|                     | Fi                   | f%    | fi     | f%    | fi    | f%     |
| Bajo                | 10                   | 13.16 | 17     | 22.37 | 27    | 35.53  |
| Moderado            | 35                   | 46.05 | 4      | 5.26  | 39    | 51.32  |
| Alto                | 9                    | 11.84 | 1      | 1.32  | 10    | 13.16  |
| Total               | 54                   | 71.05 | 22     | 28.95 | 76    | 100.00 |

Fuente: Instrumento aplicado 2017

En la Tabla N° 04, se observa, el 46,05% (35) tienen síndrome de Burnout moderado y clima organizacional débil; el 22,37% (10) presentaron síndrome de Burnout bajo y clima organizacional fuerte; lo que implicó que el síndrome de Burnout es un factor predisponente para el clima organizacional.

Tabla N° 05: Clima organizacional en docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” Huancavelica – 2017

| CLIMA ORGANIZACIONAL |              |           |              |
|----------------------|--------------|-----------|--------------|
| Débil                |              | Fuerte    |              |
| Fi                   | f%           | Fi        | f%           |
| 24                   | 31.58        | 20        | 26.32        |
| 25                   | 32.89        | 2         | 2.63         |
| 5                    | 6.58         | 0         | 0            |
| <b>54</b>            | <b>71.05</b> | <b>22</b> | <b>28.95</b> |

Fuente: Instrumento aplicado 2017

En la Tabla N° 05, se observa, el 71,05% (54) tienen clima organizacional débil, el 28,95% (22) presentaron clima organizacional fuerte; lo que implicó que no existe buenas relaciones interpersonales entre docentes.

## DISCUSIÓN

Del total de docentes de la Institución Educativa la Victoria de Ayacucho Huancavelica encuestados sobre Síndrome de Burnout en la dimensión de agotamiento emocional, el 48.68% (37) presentan síndrome de Burnout moderado, el 14.47%(11) alta y solo el 7,89%(6) bajo; lo que implico que los docentes se encuentran cansados, estresados, tensionados algunos frustrados de su trabajo; y en cuanto al clima organizacional el 28.95%(22) clima fuerte y el 71% (54) débil. Ya que llevan una actividad laboral que se rige de reglas y normas obviando a las personas como sujetos, como seres humanos que necesitan de la satisfacción de necesidades. Estos resultados coinciden con el estudio de **Oramas Viera, (2013). “Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”**. Donde reveló la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del Burnout en 67.5%. El agotamiento emocional fue la dimensión del Burnout más afectada, con predominio de valores no deseables en el 64.4%, vale decir que más del 50% de la muestra tendría un indicador elevado. Lo que reflejaría que pese a tener diferentes contextos socioculturales, los porcentajes de presencia de síndrome de Burnout en la dimensión de agotamiento emocional son similares.

Del total de docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” Huancavelica encuestados sobre el Síndrome de Burnout en la dimensión de despersonalización, 32.89% (25) es moderado, el 31.58%(24) bajo y el 6.58%(5) alto; lo que implico que los docentes están descuidando el trato humanizado con sus entornos; y en cuanto al clima organizacional el 28.95%(22) fuerte y el 71% (54) débil, ya que existe falta de estímulos (reconocimiento, recompensa, etc.) Y la monotonía puede causar una sensación de vacío y de rechazo ante la obligación de repetir días tras días la



misma tarea. Estos resultados coinciden con el estudio de **Borja Salcedo, (2014). “Ambiente, estructura organizacional y Burnout en docentes de educación general básica y bachillerato de la ciudad de Guayaquil”**. Donde los resultados demostraron que los factores jerárquicos, estructurales y clima organizacional representan una fuente de estrés importante para los docentes, se observó una línea de inclinación positiva en relación a la dimensión de “despersonalización”. Por lo tanto, se puede decir que hay una relación positiva, con una media de 1.01 (D.T.=1.20). La cual nos refleja que un porcentaje mínimo de docentes encuestados sufren de despersonalización al menos una vez al mes. Siendo su característica principal que se sienten extraños así mismo y al ambiente que los rodea, hemos podido concluir que los dos estudios el nuestro y de Borja Salcedo tienen similitud en lo hallado

Del total de docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” - Huancavelica encuestados sobre Síndrome de Burnout, en la dimensión de realización personal, el 40,79% (31) es moderado, el 18.42% (14) es bajo y el 7.89 (6) es alto, lo que implicó que la mayoría de docentes no están satisfechos con su vocación, y en cuanto al clima organizacional el 67.11% (61) presentaron un clima débil, y el 28.95% (22) clima fuerte, ya que los años de servicio que brindaron a su institución pueden afectarles y sentirse que ya no se desempeñan como lo hacían en un comienzo y ahora presentan desinterés y baja autoestima. Estos resultados coinciden con el estudio de **Díaz Bambula, López Sánchez, (2012). “Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia”**. Donde se encontró resultados en relación a la dimensión de realización personal, que en el colegio privado un 33% de docentes tienen un

nivel moderado y los demás en nivel normal, al igual que en los colegios públicos, el 21% de docentes están en nivel moderado y los demás docentes en nivel normal. Esto quiere decir, que, en su mayoría de docentes, no se sienten contentos con su trabajo, no disfrutan suficiente su vida laboral y no la consideran provechosa, no volverían a ser docentes y sienten que pueden o no producir cambios positivos en sus alumnos. Hemos podido concluir que los dos estudios el nuestro y de Díaz Bambula tienen similitud en lo hallado.

Del total de docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica encuestados, el 46,05% (35) tienen síndrome de Burnout moderado y clima organizacional débil; el 22,37% (10) presentaron síndrome de Burnout bajo y clima organizacional fuerte; lo que implica que el síndrome de Burnout es un factor predisponente para el clima organizacional. Estos resultados coincidieron con el estudio de **Salvador Flores, (2016). En la investigación “Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo”**. Se encontró que las variables investigadas y sus dimensiones entre sí, están relacionadas de manera directa con el clima laboral y la fuerza de la relación es significativa, en los resultados se observó que existe una correlación altamente significativa ( $p < .01$ ). Esta coincidencia de resultados con nuestro estudio, es debido a que los profesores son un grupo de profesionales sometidos a particulares fuerzas estresores, con muy escasas posibilidades de reconocimiento social, con una motivación laboral puesta a prueba por las circunstancias particularmente adversas en las que tiene que trabajar.

## CONCLUSIONES.

Los docentes encuestados de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho, presentan evidencias del síndrome de Burnout moderado y bajo, así mismo un clima organizacional débil, lo que se concluye que hay relación directa entre las dos variables de estudio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Hertzberg, f. (1968) la motivación para el trabajo desde el clima laboral de John Wiley son incorporación nueva york
2. Martínez, D., Valles, I. & Kohen, J. (2008). Salud y Trabajo docente. Tramas del Malestar en la escuela. Buenos Aires: Kapelusz
3. Silva, M. (2000). "El clima en las organizaciones, teoría, método e intervención", 1ra edición, Ed. EUB, S.L, Barcelona.
4. Maslach, C. (2006): Maslach Burnout Inventory, 2.<sup>a</sup> Ed., Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press. Maslach, C., y Leiter, M. P. (2007): The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do About it. San Francisco,
5. Arlene Oramas Viera -2013- ESCUELA NACIONAL DE SALUD PÚBLICA. La Habana, Cuba. "El estrés laboral y el síndrome de burnout en el docente cubano de enseñanza primaria",
6. Johanna Elizabeth Salvador Flores – (2016)- tesis, "Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo".
7. Arias Gallegos, Jiménez Barrios, (2013). Tesis: "Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa".
8. Pari Alave, Alata Mamani, (2015). Tesis: "Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca".