



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR Y ANDRAGOGÍA

TRABAJO ACADÉMICO

SÍNDROME BURNOUT Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA

INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO

JORGE BASADRE GROHMANN DE PUERTO

MALDONADO 2020

PRESENTADO POR

CESAR CHAVEZ GAVIDIA

ASESOR

MG. MARGARITA AMPARO FLORES CHIPANA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN

SUPERIOR Y ANDRAGOGÍA

MOQUEGUA-PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos.....	iv
Índice de contenido.....	v
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstrae.....	ix

CAPÍTULO I:

INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes.....	1
1.2.Descripción del problema.....	4
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problemas específicos.....	6
1.3.Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1 Objetivo general.....	7
1.3.2 Objetivo específicos.....	7
1.4. Justificación.....	7

CAPÍTULO II

MARCO TEMÁTICO

2.1. Marco teórico.....	9
2.2. Causística de investigación.....	24

2.3. Presentación y discusión de resultados.....	26
2.3.1 Presentación de resultados.....	26
2.3.2 Discusión de resultados.....	37

CAPÍTULO III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1. Conclusiones.....	40
3.2. Recomendaciones.....	41
Referencias bibliográficas.....	42
Anexos.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Dimensiones instrumento Masiach	21
Tabla 2 Dimensión Cansancio emocional.....	26
Tabla 3 Frecuencias de la variable Síndrome de Burnout.....	27
Tabla 4 Dimensión despersonalización.....	28
Tabla 5 Dimensión realización personal	29
Tabla 6 Dimensión comportamiento institucional	30
Tabla 7 Dimensión capacidad organizacional.....	31
Tabla 8 Dimensión dinámica institucional.....	32
Tabla 9 Dimensión Clima institucional	33
Tabla 10 Clima institucional	34
Tabla 11 Correlaciones no paramétricas	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Frecuencias de la variable Síndrome de Burnout.....	27
Figura 2 Porcentajes de cansancio emocional.....	28
Figura 3 Porcentaje de despersonalización	29
Figura 4 Porcentaje de realización personal.....	30
Figura 5 Porcentaje de comportamiento institucional.....	31
Figura 6 Porcentaje de capacidad organizacional	32
Figura 7 Porcentaje de dinámica institucional	34
Figura 8 Porcentaje de clima institucional	35

RESUMEN

Nuestra investigación presenta el finalidad, determinar la correlación entre el síndrome Burnout y el clima institucional de los docentes del instituto Jorge Basadre Grohmann de Puerto Maldonado 2020, Se utilizó la metodología científica, diseño de investigación correlacional-causal, usando los instrumentos escala de Likert “Maslach” para la variable síndrome burnout y “Clima Institucional” para la variable del mismo nombre, utilizando la recolección de datos a través de la encuesta, que se aplica a 32 docentes del instituto Jorge Basadre Grohmann de Puerto Maldonado. Teniendo como resultado los siguiente: evidencia, para la variable síndrome burnout, lo siguiente, En cuanto a la dimensión cansancio emocional, el 12,50% de docentes se encuentra en el nivel alto, el 43,75% se encuentra en el nivel medio y el 43,75% se encuentra en el nivel bajo; en la dimensión despersonalización, el 37,50 % se encuentra en el nivel medio y el 62,30% se encuentra en el nivel bajo y en la dimensión realización profesional, el 81,25% se encuentra en el nivel medio y el 18,75% se encuentra en el nivel alto. En clima institucional, se observa que el 84,38% de docentes considera que hay un alto nivel de clima institucional, el 9,38 % considera que hay un nivel medio y no considera nivel bajo. Finalmente, mediante la prueba de coeficiente de correlación de Spearman con un nivel alto, y, se asume que encontramos correlación entre el síndrome Burnout y el clima institucional.

Palabras clave: *Clima institucional, síndrome burnout, docentes.*

ABSTRAC

Our research presents the purpose, to determine the correlation between the Burnout syndrome and the institutional climate of the teachers of the Jorge Basadre Grohmann institute in Puerto Maldonado 2020, The scientific methodology, correlational-causal research design, was used, using the Likert scale instruments " Maslach "for the variable burnout syndrome and" Institutional Climate "for the variable of the same name, using the data collection through the survey, which is applied to 32 teachers from the Jorge Basadre Grohmann institute in Puerto Maldonado. Resulting in the following: evidence, for the burnout syndrome variable, the following: Regarding the emotional fatigue dimension, 12,50 % of teachers are at the high level, 43,75 % are at the medium level and 43,75 % are at the low level; In the depersonalization dimension, 37,50 % are in the medium level and 62,30 % are in the low level and in the professional achievement dimension, 81,25 % are in the medium level and 18,75 % are at the high level. In institutional climate, it is observed that 84,38% of teachers consider that there is a high level of institutional climate, 9,38 % consider that there is a medium level and do not consider a low level. Finally, using the Spearman correlation coefficient test with a high level, and, it is assumed that we find a correlation between the burnout syndrome and the institutional climate.

Keywords: Institutional climate, burnout syndrome, teachers

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

Internacional

(Dávila, J. y Romero, P., 2010) este trabajo quiere ver la interrelación que hay en el clima de organización y síndrome de Burnout, que ultimamente se han vuelto importantes. El síndrome de Burnout son alteraciones psicológicas que aumenta su intensidad por el descontento e irritabilidad y termina en estallidos emocionales en especial en personal de prestaciones de servicio como docentes, policías, médicos y otros, y esto se incrementa cuando trabajan en condiciones inapropiadas, inseguridad en el cargo, carencias de recursos y remuneraciones insuficientes sin beneficios. El fin de esta investigación es examinar la conexión entre las variables. La información será recogida a través de encuestas. El diseño de investigación es no experimental y el tipo es correlacional. Los resultados que se obtuvieron fueron desfavorable con el clima del trabajo. Se incrementan las categorías de sentir el síndrome de Burnout. Se destaca que los encuestados

tuvieron un nivel medio en Burnout, pero para clima organizacional lo perciben como regular.

(Castro, 2012), este trabajo tiene como fin el definir el predominio del ambiente laboral del personal de la empresa de producción con el síndrome de Burnout de la ciudad de Quetzaltengo, Los resultados fueron los siguientes: la idea de los empleados sobre el clima laboral que presentan influencia en el incremento de sintomatología de estrés, los que pueden presentar más adelante el desarrollo de estos síntomas. De la totalidad de las encuestas el 34 % coinciden en que el clima en la empresa es bueno, pero en 16 % presenta que puede presentar y padecer síntomas de síndrome Burnout. Como aporte para mejorar esta incidencia se creará un programa de actividades, donde incluyen conversatorios informativos de Burnout y estimulación, concejos para meditación, ejercicios musculares y otros el cual evitará que se muestre el síndrome de Burnout.

(Cialzeta, 2013) en su trabajo de investigación tuvo los siguientes metas: definir la estadía con síndrome en licenciados médicos del hospital de la ciudad de Corrientes, de muy complejo; conocer variables asociados y causales; constituir un indicador que previene y evitará o retardará el desarrollo de SBO (l CBO). Concluyendo que aplicar el índice de consecuencias de Burnout (l SBO) para prevenirlo, evitaría o retardaría que aparezca y reducir los síntomas del síndrome sobre la salud de los trabajadores

Nacional

(Apaza, S. y Camatico Y., 2018) este trabajo comprende con fin, evaluar la relación entre el clima institucional y el síndrome Burnout de los profesores de la IE N°

40324 José Miguel Morales Dasso, en Orcopampa, Arequipa, 2018. Aplicando las herramientas notamos, que el síndrome burnout, tiene: el 3,23% (cansancio emocional), de profesores en nivel alto, el 12,90% en medio y el 83,87% en bajo; el 9,68% (despersonalización) en nivel medio y el 90,32% en nivel bajo y, el 12,90% (realización profesional) en nivel medio y el 87,10% en nivel bajo; y el 70,97% está un alto nivel, el 22,58% en el medio y el 6,45% en el bajo, para la clima institucional.

(Camasi, 2018) La intensidad del trabajo es el estudio en las percepciones ideales en la vinculación del clima laboral y el síndrome de Burnout en los ámbitos de las organizaciones. Hoy en día, encontramos muchas teorías acerca del inicio: Síndrome del quemado o Burnout, como, la resonancia que tiene el ambiente de trabajo. El Síndrome de Burnout tiene muchas causas que la desataran, estas causas iniciadas por la organización, sociales y personales. Hay muchas herramientas y escalafones que permitirán analizar el síndrome de burnout desde distintos criterios.

(Percca, 2017) La investigación titulada, síndrome de Burnout y clima organizacional en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2017, presenta un fin y es analizar la interrelación que conocemos entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Acora en el periodo 2017. Recurrimos a la encuesta para tomas datos, aplicándose dos encuestas: En conclusión: se reconoce que hay correlación negativa baja entre sistema individual en el ambiente organizacional y cansancio emocional del síndrome de Burnout, siendo su coeficiente de correlación $r = - 0.135$. Se estableció que sí existe una vinculación positivo moderado en el

sistema organizacional del clima organizacional y realización personal del síndrome de Burnout, siendo su coeficiente de correlación $r= 0.483$, por lo tanto se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

(Fluker, 2015) Este trabajo trata de hacer un estudio actualmente de la salud pública convertido en una de los primordiales mecanismos de entendimiento de los procedimientos de la salud. El presente trabajo tiene la meta evaluar como influye el síndrome del quemado (Burnout) sobre el clima institucional en docentes de la facultad de Medicina Humana en el año 2014. En la fórmula de muestreo presenta una confiabilidad de 95 % y un error del 5 %, donde en respuesta al síndrome de Burnout hallamos un énfasis del 100 % mayormente está en el nivel medio con el 93,5 %, y en los niveles de agotamiento emocional bajo y medio al igual que la despersonalización, mientras que la realización personal tiene altos niveles en 45 % de los participantes.

1.2 Descripción del problema

(Marrau, 2018) Burnout se define como un proceso que intervienen factores cognitivo - aptitudinales (baja realización personal), emocionales (cansancio emocional) y actitudinales (despersonalización). Se concluyen recomendando tácticas de participación que son necesarias, para prevenir la emergencia de la enfermedad, con finalidad de enriquecer la calidad de vida en el centro de labores de los docentes y, desarrollar la buena enseñanza que la Institución propone a sus alumnos. (p. 53).

En la actualidad, las organizaciones llegan creando esfuerzo para constituir ventajas muy competitivas estableciendo disparidades fundamentales en la existencia de desequilibrio financiero, la universalización, los conflictos de la información, la explotación de la tecnología ha creado; un ejemplo que es propio en entidades como la asistencia de categorías agudas de estrés, entornos con atmósferas inadecuados, desaliento de sus colaboradores con vivencias no satisfactorias, esto trasciende en el ejercicio del trabajo como resultado de una sucesión de síndromes conseguidas en las organizaciones que últimamente aumentan y van de menos a más y son llamados la epidemia del siglo XXI, y uno de ellos es el síndrome que estamos analizando que es un daño en el trabajo de tipo psicosocial más notorio actualmente en la comunidad.

El acelerado compás de vida, la alteración de los supermercados y la armadura del área económica, las demandas de mejor cualidad de las actividades laborales despiertan la inclinación en reconocer y toma medidas para prevenir y rebasarlo. Es claro que en los institutos por el tipo de trabajo, a veces los docentes se encuentran con presiones que les generan estrés laboral, que son reflejadas en los palabras como “no me importa”, “me da lo mismo”; dándole al alumno más presión al momento de realizar sus trabajos. Esto nos demuestra que no estamos libres de sufrir estrés y que nuestros estados emocionales nos hagan vulnerable a otros tipos de enfermedades.

Efectivamente los institutos presentan tiempos críticos, que constituye una razón con valor para hacer análisis de determinación y dictámenes, que ayuden a reconocer los problemas de más preocupación, los motivos de descontento de los

docentes, por los máximos niveles de estrés o síndrome de burnout, con la expresión presente al grupo profesional, hallándose en elevado peligro de investigar una complejidad de dilemas de salud tanto físico (cefalalgias, fístula pépticas, desordenes cardiovasculares) como psicológicas (ansiedad y depresiva) y laborales (bienestar laboral muy baja y mínima productividad)

1.2.1 Problema principal

¿Existirá correlación entre el síndrome Burnout y el clima institucional de los docentes de del instituto Jorge Basadre Grohmann de Puerto Maldonado, 2020?

1.2.2 Problemas secundarios

¿Cuál será el grado de síndrome Burnout de los docentes del instituto Jorge Basadre Grohmann de Puerto Maldonado, 2020?

¿Cuál será el nivel del clima institucional del instituto Jorge Basadre Grohmann de Puerto Maldonado, 2020?

¿Cuál será el nivel de correlación entre el síndrome Burnout y clima institucional de los docentes del instituto Jorge Basadre Grohmann de Puerto Maldonado, 2020?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivos generales

Determinar la correlación entre el síndrome Burnout y el clima institucional de los docentes del instituto Jorge Basadre Grohmann de Puerto Maldonado 2020

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar el grado de síndrome Burnout de los docentes del instituto Jorge Basadre Grohmann de Puerto Maldonado, 2020

Evaluar el nivel del clima institucional de los docentes del instituto Jorge Basadre Grohmann de Puerto Maldonado, 2020

Establecer el nivel de correlación entre el síndrome Burnout y clima institucional de los docentes del instituto Jorge Basadre Grohmann de Puerto Maldonado, 2020

1,4 Justificación

La relación social entre profesores, alumnos y personal administrativo, se debe desarrollar de forma armoniosa; así como provocadora y enfrentamientos en algunos casos; por lo que la solución de estos dependerá de las variadas competencias y aptitudes del docente, pero, a través de los años del trabajo pedagógico, la motivación disminuye y el docente para realizar sus labores le cuesta hacerlo, y provoca por diversos motivos el docente abandone su carrera y se vaya a realizar otras actividades, esto generalmente es por los bajos sueldos que recibe.

El trabajo de investigación es de importancia ya que es de necesidad saber los distintos estándares de estrés, fatiga, des-personalización y carencia de desarrollo individual, signos que son propios al síndrome Burnout, que afectan a diferentes profesiones que se ven comprometidas en la interacción social; Las variables descritas tienen consecuencias en diferentes labores del docente; y como resultado

afectaran el clima afectivo, social, comportamental, dinámica y organización del instituto donde trabaja.

Es necesario saber como perjudica al clima institucional el síndrome Burnout desde la percepción de los profesores con el fin de revelar el nivel de síntomas que demuestran los docentes, y poder idear un proyecto de actividades que permitirá hacer mejor el clima institucional y reducir el síndrome que se desarrollaría en los profesores del instituto Basadre

CAPÍTULO II

DESARROLLO TEMÁTICO

2.1 Marco teórico

2.1.1 Síndrome Burnout

2.1.1.1. *Síndrome.*

Podremos definirlo como una agrupación de síntomas y signos que suelen presentarse juntos y presentan una anormalidad que habitualmente establecen un estandar determinado. En psicología y medicina, comparten la misma definición pero lo diferente es que el síndrome no está aliado a una sola patología que es reconocible, ya que son consecuencia de diversos motivos.

A. Concepto.

El término Burnout es nuevo, se introdujo inicialmente en 1974 por H. Freudenberger, psiquiatra que laboraba en la clínica de Nueva York para adictos, viendo en la mayor parte de personas voluntarias que laboraban con drogadictos, al casi un año, padecen de manera creciente una merma de

energía, llegando la fatiga, desasosiego y depresión, y tiene resultados; el desaliento en su trabajo y que sean agresivos con los pacientes.

(Barreda, 2017), analiza el síndrome siendo una impresión a la derrota y a la fatiga que origina los impulsos o tareas que efectúa el docente; y, esto causa agotamiento emocional, denominado estrés.

(Bosqued, 2018) analizó las persistentes réplicas de las sensaciones de los profesionales que ayudan a trabajadores, considerándolo en un proceso de estrés crónico. Evaluó usar el vocablo para ser aprobado en la sociedad, por que las personas dañadas se determinaban con este término que se representa conceptualmente “manifestación tridimensional conteniendo el agotamiento emocional, des-personalización y bajo desarrollo personal, que ocurre en sujetos que laboran directamente con los docentes” (pp. 19-20).

(Barreda, 2017) señala que, “conlleva la destreza de parecer emocionalmente extenuado, el incremento de trabajos y conmociones perniciosos a sus camaradas que trabajan y la comparencia de etapas de no valorización del papel que ejecuta profesionalmente”. (pp. 15-16)

El Burnout (SQT). Es la réplica psicológica o la consecuencia del estrés en el trabajo que se vuelve endémico que perjudica el modo de ser y las vinculaciones personales entre profesional y cliente. Esta rareza presenta una característica primordial el deterioro cognitivo, que es el desinterés por laborar, y también la merma afectiva, y es la fatiga física e intelectual, mostrado en acciones nocivas, insensibles e indolentes y lesivas a los clientes, seguidos en ocasiones de sentir remordimientos. (Bautista, G. y Bravo, L., 2017) (p. 37)

2.1.1.2. Etapas del síndrome burnout.

(Barreda, 2017), plantea 5 etapas:

A. 1ra etapa.

Aquí el empleado es caracterizado por el fervor, vigor excesivo y carencia de entendimiento a los peligros latentes del ámbito de trabajo, el empleado ejerce su profesión algo confortado, los problemas se consideran algo vanales y con resolución, sabiendo que este tiene muchas pretensiones y ser vitales excesivamente.

B. 2da etapa.

Se nombra como estancamiento, se muestra paralizado sin expectativas, empezando a mostrarse las derrotas, el trabajador percibe que no a conseguir los objetivos indicados; así mismo, por lo que la probabilidad no se cumpla en su centro de ocupación y las metas comiezan a ser difíciles de alcanzar.

C. 3ra etapa.

Denominada fracaso o fiasco, en esta etapa el empleado se frustra, inician con el desengaño y se desmotiva en sus actividades laborales, y que se evidencian conflictos sentimentales, corporal y actitudinales, este nivel es el sitio fundamental del síndrome.

D. 4ta etapa.

Fase de la apatía o desinterés, que es periodo de autoprotección, el empleado instaure la defensa afrontando al descalabro de su yo personal. En esta etapa ocurre acatamiento del trabajador ante la inviabilidad de transformar las circunstancias en la que se ubica.

E. 5ta etapa.

Concluyendo en esta fase llegamos a la impotencia psíquica y física; afirmando que, el desempeño del docente es mermada e invade con energía los síntomas: fatiga emocional, des-personalización y bajo desarrollo individual en el centro de labores.

2.1.1.3 Factores asociados al burnout.

(Aranda, 2016). Sostiene que el síndrome va a evolucionar y es una réplica anímica y su origen es la ansiedad que progresa por tres aspectos muy claros: el desequilibrio y/o demandas, una réplica sentimental encuadrada por la inquietud, acabando por dejarlo solo como medida de seguridad al enfrentamiento, que, muestran una evolución entre la pesadumbre, lo ansioso y estrés en el trabajo que termina en el Burnout:

A. Etapa de estrés.

Señalada por el desequilibrio por reclamos laborales creando inconsistencia en la actividad laboral y en los medios del docente; resultando, el inicio del estrés.

B. Etapa de agotamiento.

En esta fase ocurre de manera endémica la tensión, preocupación, fatiga y ansiedad, como una emocional respuesta a un corto tiempo de inseguridad, definida por la inquietud, dureza, fatiga y pereza.

C. Etapa de agotamiento defensivo.

Se modifica la conducta (protección al enfrentamiento) y estimándose cambios en el comportamiento y actitud, como la automatización y la desfachatez.

2.1.1.4. Síntomas asociados al burnout

(Martell, 2014) afirma que se conocen la sintomatología vinculados al burnout:

- Síntomas psicossomáticos son las que se manifiestan primero de forma física, desde agotamiento crónico, baja de peso, y se expresa, a través de; dolores de cabeza, fístula al estómago, colon irritado, y demás. Congruentemente lasen el interior del organismo como enfermedades del estómago, gastritis, úlceras etc; hasta dolencias de conductas como el las drogas, alcohol, y acaban deprimidos.
- Asi mismo se muestran modificaciones actitudinales, como: falta laboral, consumir drogas y alcohol; conductas de elevado peligro y problemas de familia.
- Alteraciones emocionales, como: irritabilidad, distanciamiento social, dificultades de concentración, depresión, incluyendo ideas suicidas.
- Concluyendo, se presentan los dispositivos de defensa: atención selectiva, racionalización, negar las emociones, sarcasmo, desplaza sentimientos (p. 31).

2.1.1.6. Dimensiones del síndrome Burnout

A. Agotamiento Emocional

(Barreda, 2017) nos dice: Comprende esta condición en que los trabajadores vean que no realizarán sus labores. La fase es merma de energías en los medios emocionales individuales, una impresión de estar cansado a través del roce cotidiano con personas a las que les dan atención tal sea un factor de faenas laborales. (p.30)

Según (Bosqued, 2018), nos dice que el fatiga emocional aparece: “a

manera de efecto de la merma de los procesos emocionales del profesional y confrontar los desafíos que su tarea planifica y se intensifica en una constante y ascendente fatiga” (p.25),

B. Despersonalización.

(Bosqued, 2018), sostiene: “Prácticamente se transcribe como ineptitud en el trabajo, conductas inconsciente y no humano e inclusive la desfachatez, viendo a los docentes, alumnos u otros sean vistos como números, más que individuos” (p.26).

(Barreda, 2017) menciona: El trabajador se distancia del resto de las personas, incrementando una actitud indiferente, no personal, desinteresado en sus vinculaciones, muestra sentimientos nocivos, deán descarados a los receptores de su centro de trabajo, se retrae y en condiciones hace uso de palabras ofensivas a sus compañeros, responsabilizando al resto de su fracaso y minimizando su compromiso en su centro de trabajo. Evita comunicarse y tiene una conducta aislándose y desinteresándose de lo demás. (p.30)

- Actitudes de frialdad.

Según (Buzzetti, 2005), menciona: “Esta dimensión estudia el progreso de conductas nocivas e insensibles a las personas atendidas y a los profesionales en el Centro laboral, derivándose en problemas inter-personales y abandonos”. (p.21)

-Distanciamiento.

Para (Garay, R. y Meza, C., 2017) lo definen: Es la modificación de la conciencia

del yo, de modo que la persona se sienta raro y se distancie de su medio de trabajo: directores, colegas, así de tareas extralaborales; produciendo a una relación no humano con el cliente. (p.40).

(Garay, C. y Rojas, P., 2017) dicen que: es la tentativa por desvincularse del profesional y los que usan el servicio, y que los primeros no conocen las habilidades, individuales únicos de los favorecidos, y los reclamos se manejan cuando se consideran de modo no personal” (p.41).

C. Deficiente realización Personal.

(Barreda, 2017), manifiesta que: “son emociones de disputa y triunfo que se relaciona con el trabajo y en la elaboración de servicio a los usuarios” (p.30).

(Bosqued, 2018), señala que es la impresión parcial y se origina como resultado de las anteriores dos variables. El profesional se frustra por el modo en que hace su propia tarea y el desenlace que obtiene con él, se van a mostrar de forma negativa y como consecuencia de una falta profesional, y que resulta en la baja de su autoestima. (p.126)

(Bautista, G. y Bravo, L, 2017), afirman que la carencia de realización personal se refiere a la propensión a determinar sus tareas de manera negativa. El individuo se ve afectado se critica no alcanzar los fines alineados, con vivencia de incapacidad personal y autoestima profesional baja.

- Sentimientos de autoeficiencia

Es el autoanálisis negativo del trabajador a su trabajo, lo que se nombra carencia

profesional, teniendo miedo a desarrollarse en forma profesional, carencia de autoestima, elude las vinculaciones personales, minima producción, no aguanta la coacción en el trabajo, provocando un desgaste creciente de su desempeño profesional y extraviando todos los sentimiento de reconocimiento personal.

- Realización personal en el trabajo

El poco desarrollo personal en su centro de labores se determina por la depreciación personal, considerando que no consigue los conocimientos apropiados, no son suficientes sus esfuerzos y no puede disputar, con un descontento y tener una consistente impresión que crea ausencia, que no sea puntual en su trabajo.

2.1Clima institucional

2.1.1. Concepto.

Es el grupo de caracteres del medio en el que se trabaja, que son advertidos directa o indirectamente por los docentes. La coexistencia laboral es nombrada como clima institucional, es la coexistencia, entre trabajadores del mismo centro de trabajo, y es de necesidad en el progreso laboral, cada una de los caracteres del ambiente profesional determinará una convivencia con armonía.

(Córdova, 2017), afirma: La primera orientación no excluye la noción fundamental que la identidad de cada docente demuestre dominancia evidente en el clima laboral de cualquier instituto; pero según a su función imparcial, será supeditada a la decisión en orden del instituto. La segunda orientación es el modelo intrínseco, estimado el clima laboral como referencia que el trabajador se conforma del instituto en que labora. (p. 47)

El éxito de las metas de una organización, no se pueden ejecutar, aunque no hubiese una apropiada organización, que va a influenciar en el proceder diario de los trabajadores en el ámbito de su trabajo; la organización de un instituto se refleja por los caracteres del tipo de liderazgo, decidir y como involucra a los trabajadores en los proyectos del instituto. Se menciona que cada persona, tiene una manera peculiar de resaltar y adueñarse de su clima laboral, notandose el nivel para comprometerse y ser responsable con la institución.

2.1.2 Dimensiones del clima institucional.

Para entenderlo se debe darle interes a factores que se interponen en la conducta de los trabajadores. Según (Córdova, 2017) estos son:

2.1.2.1. Comportamiento institucional.

Se conceptualiza la conducta institucional;“estudio que analiza el choque de el comportamiento de los docentes, los agrupamientos y la estructura de la organización que muestran los institutos, así la finalidad de usar el entendimiento en provecho de la eficiencia organizativa” (p.50).

A. Respeto, dignidad, lealtad y optimismo.

Según (Córdova, 2017) la fidelidad como ser optimista tienen un rol importante en el entorno idoneo para la complacencia laboral, que, le permitira manejarse sin coacción con consecuencias positivas en el provecho y rendimiento en la entidad. El optimismo es fundamental para constituir fines de mejorar el trabajo e aumento de remuneraciones de acuerdo a labores de los docentes y se vinculan con la

uniformidad de la institución con el fin de que el ambiente del trabajo sea concerniente para los trabajadores. (pág. 50-51)

B. Profesionalismo.

Para (Córdova, 2017), ser profesional es la reserva por la acción laboral de los docentes de las labores cotidianas, por ende el cuidado y empeño a efectuar de modo capaz y en tiempos planificados el resultado o término de lo que se producirá, realizará o difundirá. Esto debe ser inspeccionado sin presionar y recompensar si tiene buena calidad de servicios. (p. 51-52)

En el medio educativo, ser profesional, será definido como el progreso latente de las aptitudes de los profesores y en el empeño que muestra para conseguir las metas educativas, puesto que, la educación en la actualidad, lo demanda, comtemplando la labor de enseñar, como la práctica que requiere tomar novedosos desafíos y confrontar lo difícil de manera certera, creativa, utilizando principios y valores.

C. Trabajo en equipo.

(Córdova, 2017), afirma que el trabajo en equipo se conforma de “un conjunto de personas que se juntan para trabajar coordinadamente el cumplimiento de una definido trabajo” (p.52). Entonces, cada elemento se centra en su funcionamiento, y, cada docente se responsabiliza de lo planeado por hacer y así sacar adelante lo ideado. Así mismo, es necesario resaltar la estructura grupal que se por la vinculación entre sus integrantes, si señalamos a agrupamientos chicos, ya que, esa vinculación repetida por las juntas planeadas dará lugar a “variados trabajos que

cada trabajador realiza en el grupo, los cometidos son las primordiales dimensiones estructurales de los grupos” (p. 78).

(Córdova, 2017), señala: El trabajo en equipo gana auge evidente en las entidades, actualmente es de necesidad indispensable a causa de las exigencias de calidad, eficiencia, eficacia y competitividad que hay en la sociedad y es terminante en el sector laboral (p.53). También afirma “Debemos reconocer los objetivos, la misión, y el espacio de la organización mostrando si lo requiere la organización” (p. 54) esto coopera en la resolución de conflictos de modo efectivo.

2.1.2.2 Capacidad organizacional.

Se analiza como la preparación de tácticas y decidir, eventualmente, en la elaboración de modificación y el aprendizaje que supone cada obstáculo, que le beneficia para conseguir los fines y mejorar el clima institucional.

(Córdova, 2017), afirma que estas aptitudes son ideadas como “instituciones sociales y constituidas, que simbolizan de manera general el resolver conflictos, desarrollándose en el tiempo por la evolución de entendimiento, y muestra una manera diferencial y extraordinario de juntar y dar facilidades” (p.54). Para el avance de la suficiencia organizacional, se necesita de diversos elementos:

A. Planificación y organización.

(Saldarriaga, 2015), menciona que “la tarea principal es alentar toda clase de cooperación, vista y como reaccionar para que permita incluirse en el procedimiento de decidir en la planificación, ejecución o análisis de la entidad.”

El planificar y organizar son vinculadas en la preparación de las actividades de la curricula. La organización, tiene una estructura de administración, liderado por la autoridad que dirige el instituto, y se encarga de tomas decisiones estimulando la cooperación del personal del instituto. En la organización es necesaria las planificaciones, tomándolo como proceso reflexivo, organizado y sistemático para conseguir los objetivos establecidos. ((Apaza, S. y Camatico Y., 2018)

(Saldarriaga, 2015), señala que “la tarea primordial es alentar toda clase de cooperación, y es observada como una acción que permitirá meterse en el procedimiento decidir, planificando, ejecutando o evaluando institucionalmente.

B. Participación.

(Córdova, 2017), es la participación de miembros de un conjunto de individuos en decidir o los actos que los perjudicará directamente (p.55). Los docentes y la gestión educativa e institucional son variables tácticos en alcanzar finalidades educativas que se han propuesto y para un apropiado ambiente en el centro de trabajo. Por lo tanto, participar se considera como tareas para lograr los objetivos y finalidades, que anticipadamente se han constituido en la institución, en esto está la práctica de distintas labores que cumplirá con las necesidades de los individuos dependientes de este servicio.

(Ydrogo, 2015), sostiene que la colaboración de la comunidad educativa “coopera para decidir en forma adecuada que favorecerá a la comunidad de alumnos mejorando la cualidad del servicio de enseñanza y alcanzar las metas planificadas” (p.43)

C. Toma de decisiones.

Según (Madrigal, 2006), la palabra decisión es originaria de la palabra *decidere* es la expresión en latín, sinónimo a preciso, inciso, cesura, circuncisión, presición, y breve. Decidir, se comprende en un procedimiento que hace de una opción de variadas elecciones para arreglar una postura problemática. Por eso, es el grupo de reacciones sistemáticas de un individuo, analizadas en manera minuciosa, para localizar las mejores ventajas y desventajas de sus actitudes. (p. 115). A nivel de organización se describe lo siguiente:

Tabla 1

Tipos de decisiones

Tipo de decisión	Motivo
Programas	Decisiones repetitivas de rutina. Decisiones a través de procesos específicos establecidos por la organización
No programadas	Decisiones de momento, malas estructuras y nuevas políticas
	Decisiones tratadas de acuerdo con los procesos generales de solución de problemas

Fuente (Córdova, 2017), p 57

La toma de decisiones en un instituto educativo es fundamental, por lo que esta acción incluye diversas tendencias educativas y de administración, que supone la

diversidad de la curricula y la plantamiento de las labores a realizarse, es de necesidad que las decisiones sean encaminadas a los requerimientos de los alumnos, así como a la trama en como progresa la institución, para beneficiarse a largo plazo.

2.1.2.3. *Dinámica institucional.*

Según (Córdova, 2017), propone las maneras de progreso y regresión en vinculación al movimiento institucional. El extravío de aptitud institucional esta orientado hacia el modelo regresivo y el progreso están seguidos de control, autonomía y dominancia a la posesión institucional y direccionado al futuro y tener reesponsabilidad y disponible hacia el instituto. (p.58)

La dinámica institucional se relaciona con el avance de las destrezas que fomenta el mayor esfuerzo de los docentes. Mencionamos a las principales labores:

A. Liderazgo.

El liderazgo es observado como un procedimiento de influencia social donde el líder de la organización sondea la colaboración voluntaria de los trabajadores a través de un empeño significativo para lograr las metas de la entidad (Córdova, 2017)(p.58).

El concepto de lider es no formar individuos que dependan de un líder, que ordena y sea autoritario. El que lidera sirve al conjunto de personas y no al revés; el que lidera da confianza a su equipo de trabajo, concede oportunidad y da los mecanismos para un buen desempeño en el trabajo, los elementos del equipo saben que su líder les da apoyo, y que sus esfuerzos se reconocen. Estas son las características de un buen lider, que mejora el clima institucional. (Apaza, S. y Camatico Y., 2018).

B. Relaciones interpersonales.

Para (Córdova, 2017), la convivencia laboral indica que se considera en los procesos de perfección institucional, y las apropiadas nexos de trabajo que a pesar de las diferencias evidentes en medio de los docentes que cohabitan en un medio claro, manifiesta un noble esfuerzo de tolerancia por lograr un entorno de entendimiento y buen rendimiento del bienestar frecuente de la institución en la que se desarrollan laboralmente. (p.61)

C. Compromiso con el aprendizaje continuo.

El apropiado entorno de trabajo permite beneplácitos educativos a diferentes tiempos. En un ambiente agresivo, viejo, vengativo y mezquino se espera resultados semejantes. Es necesario señalar que circunstancias de este clase llevan al desprestigio académico y al desinterés escolar en los institutos ((Córdova, 2017), p.62)

El acto de enseñar es un procesamiento constante del progreso y ejecutado, tanto del docente, como de las tácticas que se usan para conseguir los objetivos. (Córdova, 2017), “Enseñar es para que el estudiante se eduque, es manejar el procesamiento de aprender con el fin de acrecentar aptitudes a corto y mediano plazo” (pp.62-63). La metodología de enseñar- aprender se define en un acto que le beneficia y es formativa, donde parte de las anteriores vivencias del alumno para adicionar novedoso conocimientos y revelar la vinculación que hay entre ellos. Siendo este método más significativo para el progreso global de los alumnos, el docente asume el compromiso responsablemente.

2.2 Casuística de investigación

La elaboración de este trabajo se propone por el sentido cuantitativo por que “usa el recojo de notas y probar hipótesis, basados en medir numéricamente y el análisis estadístico, y constituir modelos de conductas y comprobar conjeturas”. (Hernandez, 2014)(p. 4).

El diseño es relacional; ya que, muestran dependencia con probabilidad entre actos; por eso, el trabajo tiene la finalidad de dictaminar las escalas y niveles y se fundamentan en las variantes al instante o posición otorgada. Por lo que, no puede manejar a cualquier variable a investigar; y que, señalamos que este trabajo es no experimental. (Hernandez, 2014)(p. 118).

A través del trabajo procuramos establecemos el tipo de correlación de la variable de burnout y clima institucional, el diseño es *correlacional – causal*. Pero, si no hubiera la vinculación entre causa - efecto de las variables solo diagnosticaremos la interrelación de estas. Así (Hernández, R., Baptista, P. y Fernández, C., 2010), sostiene que: “Los diseños causales - correlacionales – se limitan a construir interacciones entre factores sin darle de eventualidad o estudiar la relacion causal” (p. 155).

2.2.1 Población y muestra

La población y muestra está constituido por los 32 docentes del instituto Jorge

Basadre Grodman

2.2.2 Técnicas e instrumentos.

Se usó la encuesta, y tiene el concepto “como una técnica que procura adquirir información que proporciona a una muestra de individuos sobre ellos, o sobre el nexos con un asunto en especial” (Arias F. , 2012)(p. 72).

Para la variable síndrome burnout se aplicó como mecanismo de evaluación el *Maslach Burnout Inventory*, quienes lo escribieron Cristina Maslach y Susan Jackson (1986) está conformada por 22 preguntas con valor en la escala tipo Likert, en un nivel de siete adjetivos y son:

Nunca (0)

Pocas veces al año o menos (1)

Una vez al mes o menos (2)

Unas pocas veces al mes (3)

Una vez a la semana (4)

Pocas veces a la semana (5)

Todos los días (6)

La encuesta mide tres elementos del burnout: cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

- Cansancio emocional. (9 preguntas). Le da valor a la sensación de estar cansado emocionalmente por las presiones en el trabajo, máxima puntuación 54

- Despersonalización. (5 preguntas). Le da valor al grado que se conoce conductas de frialdad y distanciamiento, máxima puntuación 30

- Realización personal. (8 preguntas). Determina las emociones de autocapacidad y desarrollo personal en el trabajo, máxima puntuación 48.

Para nuestro trabajo se considera: para el síndrome de Burnout:

0-22 Bajo

23- 88 Regular y

89 – 132 Alto

Tabla 2

Dimensiones instrumento Masiach

Dimensiones	Preguntas
Cansancio emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22
Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

Para el variable clima institucional, es una encuesta con 33 preguntas, y su pertinente escala tipo Likert distribuida como:

Siempre (cuatro)

Casi siempre (tres)

Casi nunca (dos)

Nunca (cero)

2.3. Presentación y Discusión de Resultados

2.3.1 Presentación de Resultados

2.3.1.1. Síndrome de Burnout

Tabla 3

Frecuencias de la variable Síndrome de Burnout

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	22	68,8	68,8	68,8
	Alto	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

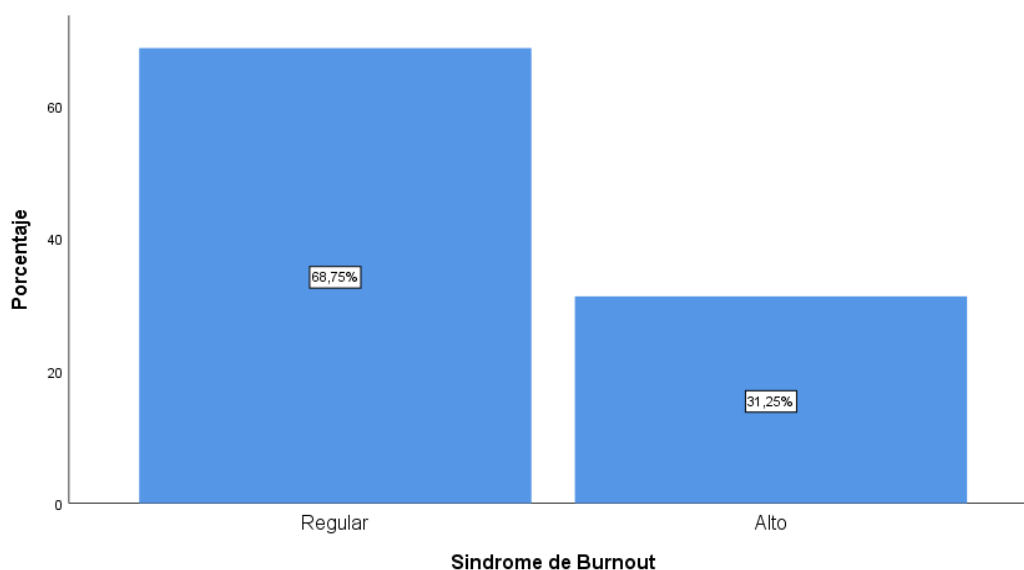


Figura 1 *Frecuencias de la variable Síndrome de Burnout*

Según la tabla 3 y figura 1 En el síndrome de Burnout, se demuestra que el 68.8 % de profesores se encuentra en el nivel regular, el 31,3 % se encuentra en el alto los encuestados no consideraron el nivel bajo. Es decir que la mayoría de los 22 docentes encuestados presentan síndrome de Burnour en forma regular, es decir con frecuencia, mientras que los restantes docentes lo presentan continuamente,

2.3.1.2 Cansancio emocional

Tabla 4

Dimensión Cansancio emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	43,8	43,8	43,8
	Medio	14	43,8	43,8	87,5
	Alto	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

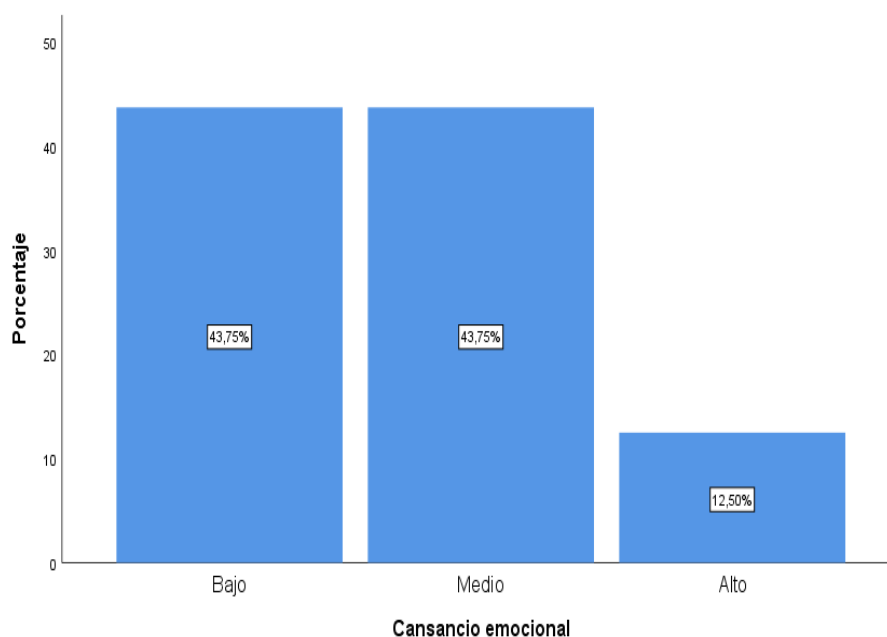


Figura 2 Porcentajes de cansancio emocional

Según la tabla 4 y figura 2 En el cansancio emocional, se muestra que el 12,50% de profesores los encontramos en el nivel alto, el 43,75 % está en el medio y 43,75 % es el bajo. Es decir que la mayoría de los docentes no presentan cansancio emocional, o lo presentan en forma esporádica, mientras que la minoría si presenta cansancio emocional.

2.3.1.3. Despersonalización

Tabla 5

Dimensión despersonalización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	62,5	62,5	62,5
	Medio	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

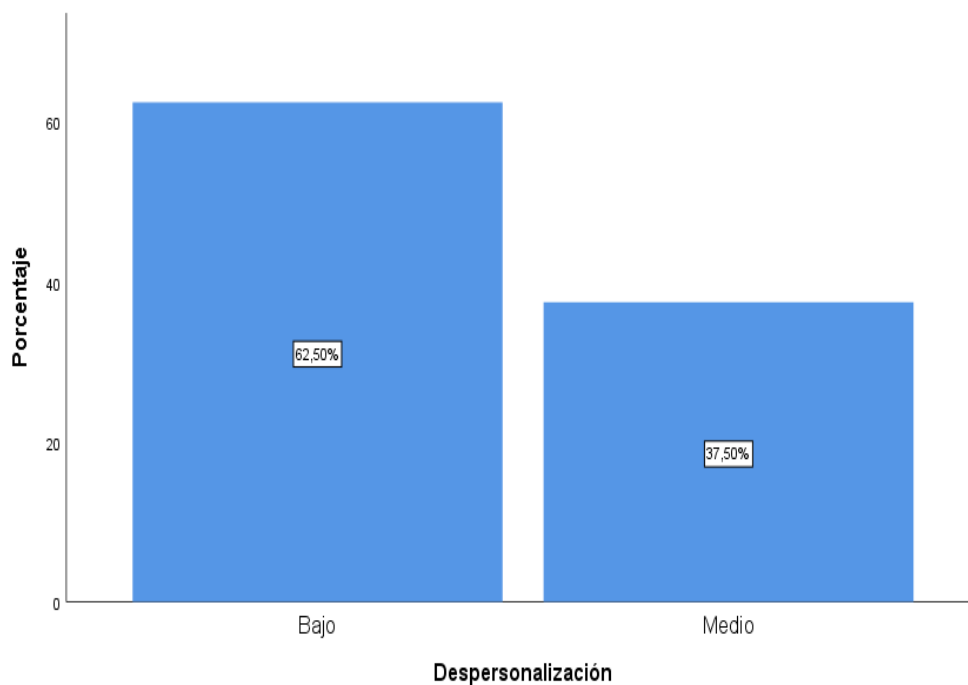


Figura 3 Porcentaje de despersonalización

Según la tabla 5 y figura 3 en la dimensión despersonalización, se evidencia que el 62,50 % lo encontramos en el nivel bajo y el 37,50 % se hallan en el nivel medio. Estos datos nos dicen que los docentes ven como personas a los estudiantes en su mayoría, y algunos docentes en su minoría de vez en cuando los despersonalizan

2.3.1.4. Realización personal

Tabla 6

Dimensión realización personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	26	81,3	81,3	81,3
	Alto	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

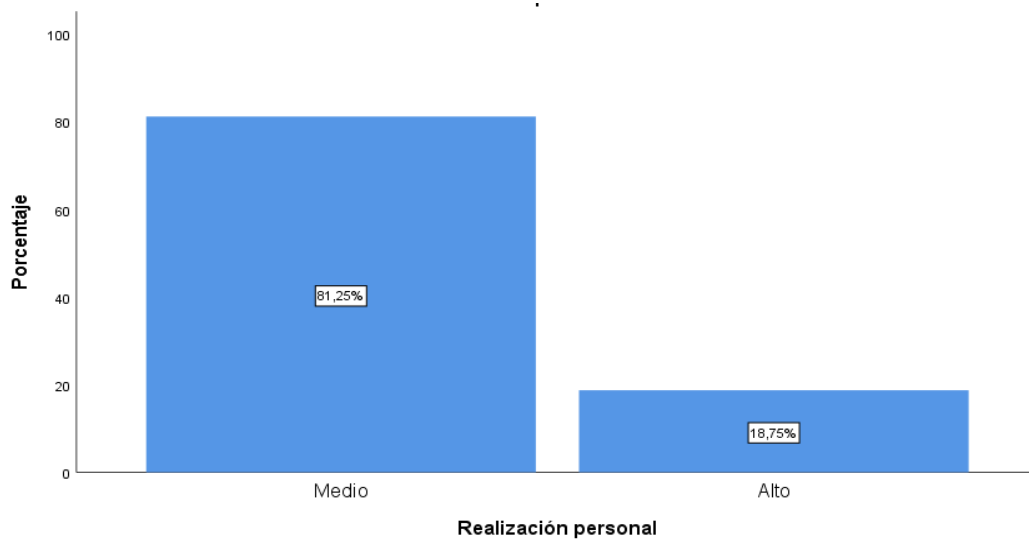


Figura 4 Porcentaje de realización personal

Según la tabla 6 y figura 4 en realización profesional, evenciamos que el 81,25 % lo encontramos en el medio y el 18,75 % está en el alto. Podemos analizar que los docentes en su mayoría presentan regularmente su realización profesional, y otros docentes lo evidencian continuamente.

2.3.2 Variable clima institucional

2.3.2.1 Comportamiento institucional

Tabla 7

Dimensión comportamiento institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	3,1	3,2	3,2
	Alto	30	93,8	96,8	100,0
	Total	31	96,9	100,0	
Total		32	100,0		

Según la tabla 7, observamos, que la dimensión comportamiento institucional presenta el 96,77 % un elevado nivel, el 3,23 % consigue un nivel medio.

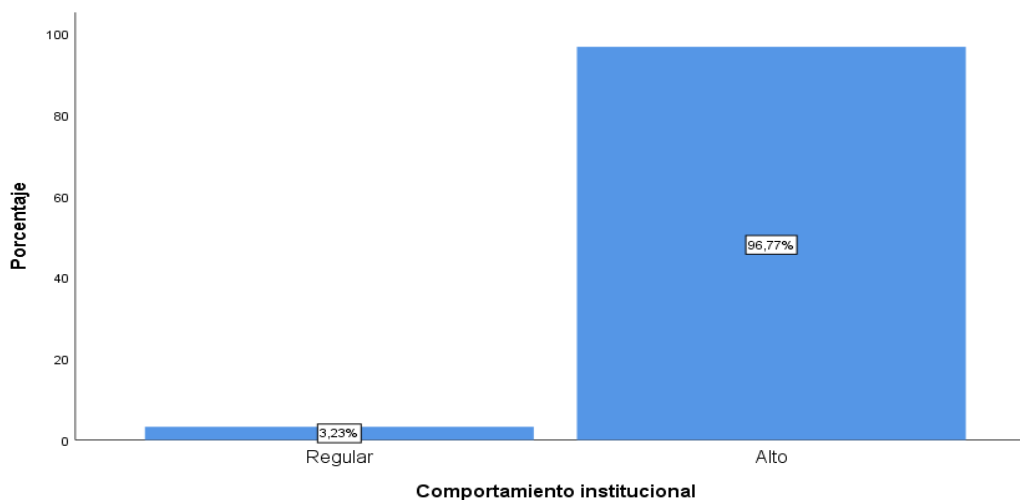


Figura 5 Porcentaje de comportamiento institucional

Por la figura 5, decimos, que la mayor parte de los profesores piensan que hay una buena conducta del personal, mostrándose el respeto que existe entre ellos, sintiéndose involucrados con la misión y visión del centro educativo, por lo que los

docentes conocen las normas internas de la institución así el director distribuyendo datos con sus empleados, los profesores muestran un buen desempeño en su tarea educativa.

2.3.2.2 Capacidad organizacional

Tabla 8

Dimensión capacidad organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	18,8	18,8	18,8
	Alto	26	81,3	81,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Según la tabla 8, observamos, que la dimensión capacidad organizacional el 81,25 % tiene un nivel alto, el 18,75 % un nivel media y no tiene un nivel bajo.

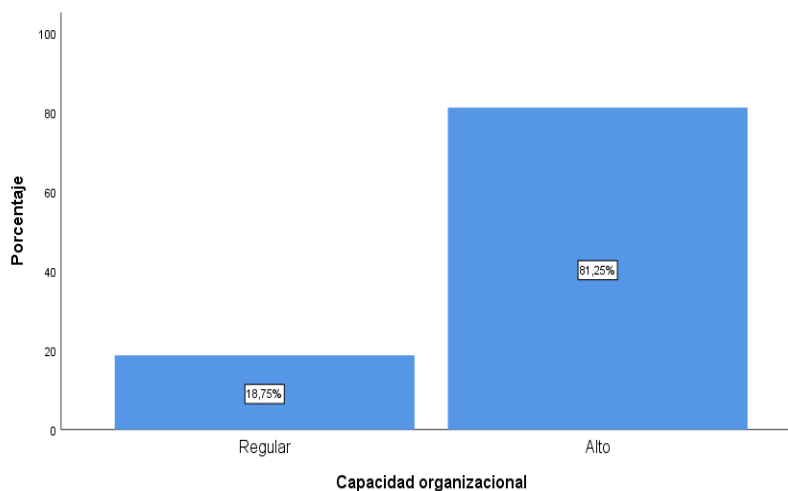


Figura 6 Porcentaje de capacidad organizacional

Según la figura 6, decimos, que casi totalidad de los docentes suelen organizarse apropiadamente los planes y reacciones beneficiando a la escuelas en las

reuniones sugieren con claridad y consistentemente algunas normas para el desarrollo de labores y conflictos que existan, en un % se piensan que las comisiones se organizan, por la familiaridad generada en la institución educativa.

Pero, se observa al grupo de profesores que hacen sus labores que corresponden a la entidad para ejecutar sus actividades, mientras un 9,68 % considera que no se organizan, y señalan que el entendimiento con sus colegas es muy poca.

2.3.2.3. *Dinámica institucional*

Tabla 9

Dimensión dinámica institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	9,4	9,4	9,4
	Alto	29	90,6	90,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Según la tabla 9, y figura 7 vemos, en la dimensión dinámica institucional el 90,63 % posee un alto nivel, el 9,38 % posee un nivel regular y no posee un nivel bajo. Esto nos dice que los docentes encuestados perciben un buen clima institucional, en donde el director y los docentes llevan buenas relaciones dentro del instituto, no encontrándose que haya docentes problemáticos.

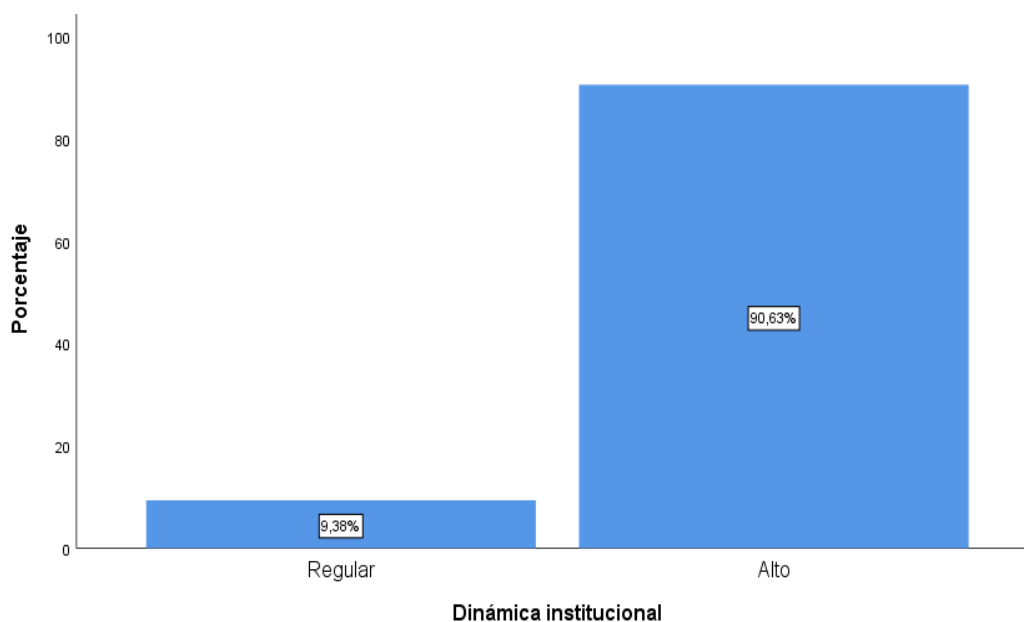


Figura 7 Porcentaje de dinámica institucional

2.3.4 Clima Institucional

Tabla 10

Clima institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	5	15,6	15,6	15,6
	Alto	27	84,4	84,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Según la tabla 10, y figura 8 en vinculación en los datos generales del factor clima institucional, se evidencia que el 84,38 % de profesores piensa que encontramos un alto nivel de clima institucional, se tiene gran comunicación, interacción y organización entre ellos, que es favorable para los estudiantes el 15,63 % del nivel medio afirma que no es ni bueno ni deficiente, es indistinto.

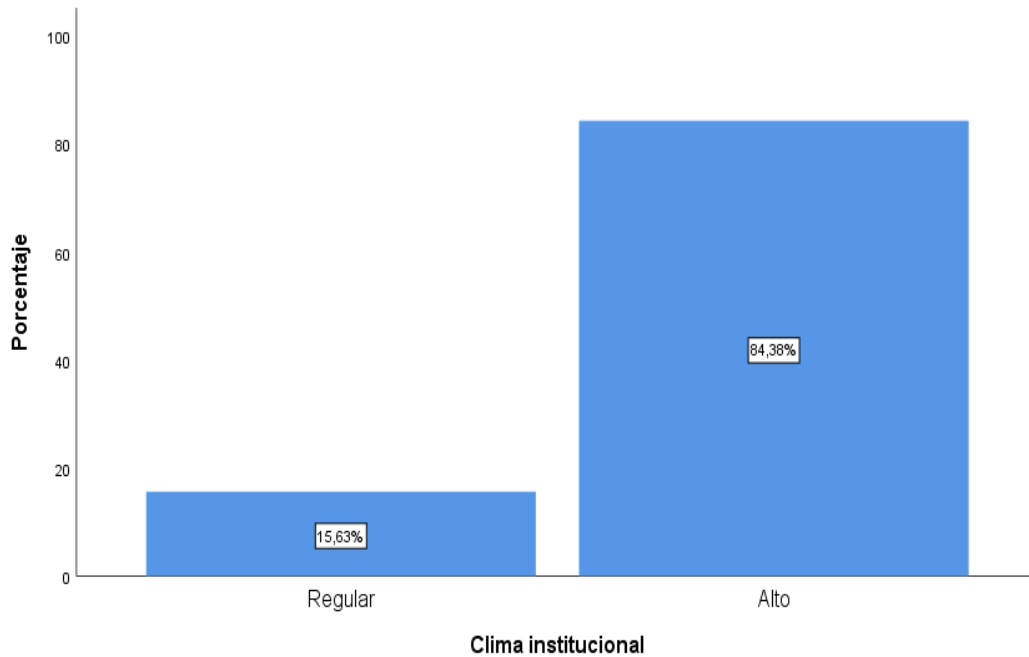


Figura 8 Porcentaje de clima institucional

2.3.5 Prueba de hipótesis

Spearman.

Una vez establecido la prueba estadística, se debe tomar en cuenta el siguiente criterio:

Si $p\text{-valor} > 0,05$ la variable síndrome burnout no está correlacionada a la variable clima institucional.

Si $p\text{-valor} < 0,05$ la variable síndrome burnout está correlacionada a la variable clima institucional.

Por consiguiente, también se debe establecer el nivel de correlación entre las variables, para ello se tomó en cuenta la siguiente tabla:

Tabla 11*Escala de correlación*

Rango	Relación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
00000	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998

Tabla 12*Correlaciones no para métricas*

			Clima institucional	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	-,039
		Sig. (bilateral)	.	,833
		N	32	32
Síndrome de Burnout	Clima institucional	Coefficiente de correlación	-,039	1,000
		Sig. (bilateral)	,833	.
		N	32	32

Según la tabla 12 observamos que el coeficiente de correlación es negativo con un Rho de -0,039 que indica que es de nivel correlación negativa media; este valor es menor al nivel alfa (0,05) y como valor de coeficiente bilateral es al 0,01 la correlación es de 0,833, por lo tanto, según los datos mostrados asumimos que *hay correlación inversa entre el síndrome Burnout y el clima institucional de los docentes es decir a más presencia del síndrome de burnout hay menos clima institucional.*

2.4 Discusión

En la variable síndrome de quemado o burnout, vemos donde el 68,8 % de docentes piensan que encontramos un regular nivel de síndrome, seguido por el 31,3 % de nivel alto.

En cansancio emocional, evidenciamos que el 12,50% de profesores se están en el nivel alto, el 43,75 % se halla en el nivel medio y 43,75 % es el nivel bajo. La mayor parte de los profesores afirman que se encuentran complacidos en sus labores pedagógicas, por que, al finalizar sus labores están muy satisfechos por los logros conseguidos por sus estudiantes. Sin embargo, se evidencia un 12,50 % de profesores, notan una ligera fatiga al terminar su jornada en el instituto; a ellos les cuesta hacer sus clases de aprendizaje para el siguiente día, ocasionando que los docentes no se organicen apropiadamente sus lecciones o en algunos ocasiones tengan que comprar sesiones de aprendizaje y adaptarlas a sus requerimientos educativos. Finalmente, vemos que en un mínimo % de docentes, señalan hallarse agotados en sus actividades didácticas, por lo que, se debe a que este conjunto de individuos tiene mas edad en la institución.

En la dimensión despersonalización, observamos que el 62.50 % lo encontramos en el nivel bajo y el 37,50 % está en el nivel medio. Se nota, que los educadores respetan a sus alumnos y los ven como humanos especiales y de importancia por el alcance de sus enseñanzas, están sentimentalmente satisfechos y verdaderamente muestran interés por el futuro de sus alumnos. Acercándose más a los estudiantes restableciendo emociones de cariño, esto causa que los profesores den mayor frenesí al instante de planear y hacer sus prácticas educativas; y ponen

continua comunicación con los alumnos; así mismo, crean confianza con ellos; al concentrarse en sus labores de manera grata, ellos compartiran este fervor con sus colegas y jefes, y las vinculaciones en el instituto se hacen fuertes.

En la dimensión realización profesional, se observa que el 81,25 % lo hallamos en el nivel medio y el 18,75 % está en el nivel alto. podemos interpretar que, a través del acercamiento y vínculos de cariño que se establecen durante el año pedagógico que transcurre comprendan fácilmente a sus estudiantes, ya que, ante todo problema emergen nociones, para solucionar conflictos; y esta mayoría piensa que su trabajo influye en forma positiva en su vida y en de otros sujetos, generando un entorno grato en la comunidad pedagógica, y se supone que al encontrar un clima de trabajo ameno, siendo considerados por los directores como por sus colegas.

La dimensión comportamiento institucional el 96,77 % posee un alto nivel, el 3,23 % presenta un nivel medio. Podemos afirmar, que la mayor parte de los profesores piensen que haya una buena actitud del personal, mostrándose respeto entre ellos, y esten comprometidos con la visión y misión de la institución educativa, y reconozcan el reglamento de la institución, considerando que el director tenga que compartir información con los docentes quienes muestran un buen desempeño.

En los resultados de la variable clima institucional, observamos que el 84,38 % de docentes señala que hay un alto nivel de clima institucional. Es decir es capaz de comunicarse, tener interacción y organizarse entre todos ellos, prospera favorablemente para los alumnos y comunidad educativa, el 15,63 % afirma que

encontramos un nivel medio; que no es bueno ni malo; por lo que, es apropiado tener diversas percepciones, que permita analizar todo lo propuesto en la organización y toma de decisiones.

(Jiménez, 2009), con los datos del cuestionario que se aplicaron a los empleados operan a un estandar promedio de Burnout, de los resultados, se aconseja, conservar un clima laboral y la comunicación es abierta, y permita a los trabajadores manifestarse y detectarles a tiempo la sintomalogía de trabajo excedente y con la cooperación de la dirección se crean programas globales que van favoreciendo la salud mental, emocional y física de los empleados.

(Soto, 2007), recomienda conservar las circunstancias de trabajo apropiadas, alentar y satisfacer al trabajador, custodiar los requerimientos de seguridad física y emocional del trabajador, por ello se propone realizar un planteamiento para la conducción del estrés y la salud mental.

CAPÍTULO III

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

3.1 Conclusiones

1. - Mediante la obtención de resultados y el proceso de investigación realizados se asume que, hay correlación entre el síndrome Burnout y el clima institucional de los docentes del instituto Jorge Basadre de Puerto Maldonado

2. -En cuanto al síndrome de Burnout se ha considerado que se encuentra a un nivel regular ya que el 68,8 % lo considera regular seguido por el 31,3 que lo encuentra alto.

3.- Del instrumento de clima institucional, mediante su análisis respectivo se observa que el 84,38% de docentes perciben que existe un nivel alto de clima institucional, el 9,38 % considera que hay un nivel medio y no considera nivel bajo.

4. - Una vez obtenidos los resultados de las variables de estudio para determinar la correlación entre estas, utilizamos la prueba de Spearman, de la que se obtuvo como valor de probabilidad -0,039, (0,05) se determinó que existe un nivel de correlación negativa débil

3.2 Sugerencias

- 1.** Los resultados deben ser de conocimiento de los docentes del instituto Jorge Basadre Grohmann para que todos puedan tomar medidas para mejorar el manejo del síndrome de burnout y el clima institucional.

- 2.-** Aplicar estrategias que permiten mejorar el manejo del síndrome burnout en el Jorge Basadre Grohman.

- 3.-** Se deben realizar talleres que fortalezcan la organización del instituto a través de estrategias que permitan la interrelación entre profesores y alumnos.

- 4.-** La institución debe contar con un psicólogo por lo menos dos veces por semestre para brindar orientación a los docentes del instituto sobre el manejo de un buen clima institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaza, S. y Camatico Y. (2018). *Síndrome burnout y su incidencia en el clima institucional de los docentes de la institución educativa n° 40324 José Miguel Morales Dasso, distrito de Orcopampa, provincia de Castilla, Arequipa, 2018*. Obtenido de repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6865/EDSappas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aranda, P. (2016). *Frecuencia del Síndrome de Burnout y el grado de satisfacción laboral en Internos de Medicina del Hospital Regional Honorio Delgado en el año 2015 - Arequipa*. Obtenido de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/5080>.
- Arias, F. (2012). *Proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Episteme C.A.
- Barreda, B. (2017). *Clima laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital de Lima Norte 2017*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3178>.
- Bautista, G. y Bravo, L. (2017). *Clima Laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud del Centro de Salud Acapulco - Callao 2015*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8327>.
- Bosqued, M. (2018). *Quemados el Síndrome de Burnout qué es y cómo superarlo*. Madrid, España: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Buzzetti, M. (2005). *Validación de Maslash Burnout Inventory (MBI), E dirigentes en colegio de profesores A.G. de Chile*. Obtenido de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti_/sources/buzzetti_m.pdf.
- Camasi, K. (2018). *Relación entre el síndrome de burnout y clima laboral en las organizaciones: una revisión conceptual*. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8786/1/2018_Camasi-Garc%C3%ADa.pdf
- Castro, L. (2012). *Influencia del clima laboral en El síndrome del burnout” (estudio realizado en una empresa de producción De la ciudad de Quetzaltenango*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Castro-Leyvi.pdf>
- Cialzeta, J. (2013). *“El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes”*. Obtenido de http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta_jorge_raul.pdf

- Córdova, R. (2017). *Habilidades directivas y clima institucional en la Red 12 Ugel 06 - ATE, 2017*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8499/Cordova_RJT.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Dávila, J. y Romero, P. (2010). *Relación entre el síndrome de burnout y la percepción sobre el clima organizacional en médicos en área de emergencia*. Obtenido de http://biblioteca2.ucab.edu.ve/ane_xos/biblioteca/marc/texto/AAR5044.pdf
- Fluker, M. (2015). *Influencia del síndrome de burnout sobre el clima institucional en docentes de la facultad de medicina humana de la universidad nacional san antonio abad del cusco- 2014*. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/798/TESIS%20MARIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Garay, C. y Rojas, P. (2017). *Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de educación inicial de las instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo*. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/3437>.
- Garay, R. y Meza, C. (2017). *Nivel de síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo, .* Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3437/Meza%20Perez%20-Garay%20Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Hernández, R., Baptista, P. y Fernández, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: MCGrawhill.
- Hernandez, S. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., Mexico: McGrawHill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Jiménez, R. (2009). *El nivel del Síndrome del Burnout en los trabajadores de la Gerencia financiera del Organismo Judicial de Guatemala*. Obtenido de Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Madrigal, B. (2006). *Habilidades directivas segunda edición*. Mc Graw Hill.
- Marrau, C. (2018). *El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/184/18401004.pdf>
- Martell, L. (2014). *Calidad de servicio y burnout en instituciones educativas privadas y públicas*. Obtenido de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1435/1/martell_clp.pdf

- Percca, M. (2017). *Clima organizacional y síndrome de burnout en los servidores públicos de la municipalidad distrital de acora, periodo 2017*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6852/Percca_Cutipa_Maribel_Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saldarriaga, S. (2015). *Participación Docente en el diseño del proyecto curricular institucional de una Institución Educativa Pública de San Juan de Lurigancho (Magister en Educación)*. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe:8080/repositorio/bitstream/handle/123456789/6615/SALDARRIAGA_SALDARRIAGA_ROSALVA_PARTICIPACION_LURIGANCHO.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Soto, A. (2007). *Clima laboral y estrés*. Obtenido de <http://biblio3.urllib.edu.gt/Tesario/2007/05/22/Soto-Ana.pdf>
- Ydrogo, B. (2015). *Participación de los líderes pedagógicos en la elaboración del proyecto curricular institucional (Magister en Educación)*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6664/YDROGO_BUSTAMANTE_MARCO_PARTICIPACION_INSTITUCIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.