



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Licenciadas de Empresas**

**TEMA: “El síndrome de burnout y el clima laboral de
los docentes de educación básica de las Unidades
Educativas del Distrito Metropolitano de Quito”**

AUTORAS:

Doris Vanessa Andrango Pillajo

Marjuri Soraya Sandoval Jarro

TUTOR: Ing. Mg. Arturo Fernando Montenegro Ramírez

AMBATO – ECUADOR

Octubre 2022



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Mg. Arturo Fernando Montenegro Ramírez

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**El síndrome de burnout y el clima laboral de los docentes de educación básica de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito**” presentado por las señoritas **Doris Vanessa Andrango Pillajo** y **Marjuri Soraya Sandoval Jarro** para optar por el título de Licenciadas de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 19 de octubre del 2022



Ing. Mg. Arturo Fernando Montenegro Ramírez
C.I.: 1803845385

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Nosotras, **Doris Vanessa Andrango Pillajo y Marjuri Soraya Sandoval Jarro**, declaramos que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciadas de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.

Vanessa Andrango

Doris Vanessa Andrango Pillajo
C.I: 1754588653

Marjuri Soraya Sandoval Jarro

Marjuri Soraya Sandoval Jarro
C.I: 1900527738

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. Mg. Julio Mauricio Vizuete Muñoz
C.I.: 1704039286



Ing. Mg. Elías David Caisa Yucailla
C.I.: 1803458668

Ambato, 19 de octubre del 2022

DERECHOS DE AUTOR

Autorizamos a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedemos los derechos en línea patrimoniales de nuestro proyecto de investigación con fines de difusión pública, además aprobamos la reproducción de este proyecto de investigación dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando nuestros derechos de autor.

Vanessa Andrango

Doris Vanessa Andrango Pillajo
C.I: 1754588653

Marjuri Soraya Sandoval Jarro

Marjuri Soraya Sandoval Jarro
C.I: 1900527738

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi padre German y a mi madre María, quienes son el pilar fundamental en mi vida, ya que, con su amor incondicional, enseñanzas y esfuerzo durante estos años he logrado llegar hasta aquí, gracias a su apoyo he conseguido cumplir mi sueño anhelado y por estar siempre presentes en cada logro adquirido.

A mis hermanos, Ximena y Wilmer, por el apoyo que me brindaron durante esta etapa de mi vida, por estar conmigo en todo momento y a su vez por ser mi ejemplo por seguir. A mi sobrino Matheo que con su ternura y amor me motiva a seguir adelante.

Finalmente dedico este trabajo a mis amigos, que de una o de otra manera me ayudaron a sobrellevar una vida lejos de mi familia y por siempre estar presentes con sus palabras de aliento.

Doris Vanessa Andrango Pillajo

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación se la dedico a Dios y a la Virgencita del Cisne (mi Churonita), por ayudarme con su bendición a conseguir este logro que tanto soñé.

A mi madre, Rosita Jarro, mi vida, quien con su amor nunca me dejó rendirme, por inculcarme sus valores y apoyo desde que era una niña, por ser mi amiga fiel incondicional y mi padre Jorge Sandoval, quien ha sido reflejo de lucha y responsabilidad, con su amor, palabras de ánimo siempre creyó en mí. Son los mejores padres del mundo.

A mi querido esposo Paul Hidalgo, por su gran apoyo en toda esta etapa universitaria, que con su cariño, amor y confianza me brindaba los ánimos para seguir adelante siempre de su mano. A mi niño Angelito Hidalgo, por transmitirme su energía, amor y cariño, quien me enseñó día a día a ver la vida más bonita.

A mis queridos hermanitos Alexis Sandoval y Daniel Sandoval, por su apoyo, palabras de aliento y amor constante en cada momento. Quienes fueron mi reflejo de lucha para conseguir todo lo que propongo, por ser lo más bello que Dios me brindó,

A mis ángeles en el cielo Gabriela Sandoval y Angelita Gueledel.

Todos ellos son el tesoro más grande que tengo en mi vida, esto va por ustedes mis personas favoritas

Marjuri Soraya Sandoval Jarro

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por protegerme en cada transcurso de mi vida, por darme salud y sabiduría para cumplir esta meta anhelada.

A mi padre y madre, por haberme apoyado incondicionalmente y nunca dejarme sola, por siempre darme sus palabras de apoyo, que me motivan a cumplir cada objetivo que me lo proponga.

A mi tutor Ing. Arturo Montenegro, que con su experiencia, paciencia y conocimientos me guio en el desarrollo de este trabajo.

Finalmente agradezco a mi gran amiga que me dio mi maravillosa Universidad Técnica de Ambato: Soraya Sandoval, por siempre estar en los momentos buenos y malos, por no darnos por vencidas y por escalar esta meta juntas.

Doris Vanessa Andrango Pillajo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y la Virgencita del Cisne (mi Churonita) por ser mi inspiración en el desarrollo de esta investigación.

A mis padres Rosita Jarro y Jorge Sandoval, por estar al pendiente de mi progreso en este trabajo, con sus palabras de aliento y cariño me ayudaron a no darme por vencida.

A mi esposo, Paul Hidalgo, por su apoyo incondicional en todo aspecto, por su amor y confianza, por ser reflejo de trabajo y firmeza. A mi Angelito, por su comprensión, paciencia y amor infinito.

A mis hermanitos Alexis Sandoval y Daniel Sandoval, por ser mi ejemplo de constancia, responsabilidad, amor y confianza, lo cual me ha ayudado a comprender que si te lo propones lo consigues.

A mi distinguido tutor de tesis, Ing. Arturo Montenegro, por impartir sus conocimientos y experiencia a lo largo de mi carrera universitaria, por ser mi guía y apoyo incondicional en la culminación de este trabajo de titulación.

A mi gran amiga Vanessa Andrango, con su carisma, amistad y apoyo, ha sido siempre una parte fundamental para realizar un trabajo en equipo, gracias a ti por ser esa linda persona y porque al final vamos a gritar juntas “lo logramos”.

A la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Administrativas, que me abrieron sus puertas para darme la oportunidad de formarme profesionalmente en todo este tiempo.

Marjuri Soraya Sandoval Jarro

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE GENERAL	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
RESUMEN EJECUTIVO	xv
ABSTRACT	xvi
CAPÍTULO I	1
1. MARCO TEÓRICO	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Objetivos	3
1.2.1. Objetivo General	3
1.2.2. Objetivos Específicos	3
1.3. Hipótesis de la Investigación.....	3
1.4. Problema de la Investigación.....	4
1.5. Marco Teórico	4
1.5.1. Síndrome de Burnout.....	4
1.5.2. Síntomas del síndrome de burnout	5
1.5.3. Causas y consecuencias laborales del síndrome de burnout	6
1.5.4. Prevención de síndrome de burnout	6
1.5.5. Clima laboral	7
1.5.6. Importancia del clima laboral.....	7
1.5.7. Tipos de clima laboral	8
1.5.8. ¿Cómo fomentar un buen clima laboral?.....	9
CAPITULO II	10
2. METODOLOGÍA	10
2.1. Materiales	10

2.2. Método.....	10
2.2.1. Tipo de metodología.....	10
2.2.2. Tipo de investigación	10
2.3. Diseño de instrumento y población	11
2.3.1. Población	12
2.3.2. Validación del instrumento de recolección	12
CAPITULO III.....	15
3. Resultados y Discusión	15
3.1. Análisis del cuestionario	15
CAPITULO IV	37
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
4.1. Conclusiones	37
4.2. Recomendaciones	38
CAPITULO V.....	39
5. PROPUESTA	39
5.1. Tema	39
5.2. Beneficiarios.....	39
5.3. Estrategias	39
5.4. Plan de acción.....	41
Referencia Bibliográfica.....	43
Anexos.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resumen del procesamiento de los casos del síndrome de burnout	13
Tabla 2 Estadística de Fiabilidad del síndrome de burnout	13
Tabla 3 Resumen del procesamiento de los casos del clima laboral.....	14
Tabla 4 Estadística de Fiabilidad del clima laboral.....	14

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Género.....	15
Gráfico 2 Estado Civil.....	16
Gráfico 3 Tiempo de trabajo	17
Gráfico 4 Cansancio emocional	18
Gráfico 5 Despersonalización	19
Gráfico 6 Realización personal	20
Gráfico 7 Espacios y tiempos.....	21
Gráfico 8 Mejorar el trabajo conjunto.....	22
Gráfico 9 Actividades en conjunto.....	23
Gráfico 10 Intereses y motivaciones	24
Gráfico 11 Acuerdos establecidos.....	25
Gráfico 12 Conflictos en el trabajo	26
Gráfico 13 Aprender de opiniones distintas.....	27
Gráfico 14 Propongo alternativas.....	28
Gráfico 15 Relación afectiva.....	29
Gráfico 16 Estimulado por mis superiores	30
Gráfico 17 Realización del trabajo diario	31
Gráfico 18 Objetivos definidos	32

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Modelo de encuesta síndrome de Burnout	45
Anexo 2 Modelo de encuesta clima laboral	48
Anexo 3 Primera validación de cuestionario	50
Anexo 4 Segunda validación de cuestionario	51
Anexo 5 Tercera Validación de cuestionario.....	52

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo investigativo tiene como tema el síndrome de burnout y el clima laboral de los docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito. La relevancia del trabajo es dar a conocer la situación en la que se involucran los docentes dentro de los centros educativos, al igual que la relación existente entre variables. Asimismo, implica factores emocionales y ambientales en cuanto a su profesión.

Cabe resaltar que, la población fue de 95 docentes de las Unidades Educativas mencionadas anteriormente, con esos resultados se realizó gráficos, que sirvieron para analizar e interpretar los datos, con ello se logró conocer el nivel alto de cansancio emocional al igual que el deficiente clima laboral, a su vez se ejecutó la relación de las variables por medio de la correlación de Spearman, por lo cual se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

En este proyecto se desarrolló una metodología con enfoque cuantitativo el cual dio paso a la recolección de datos, también se utilizó un método de investigación bibliográfica, descriptiva y correlacional. De esta manera, se empleó dos cuestionarios, el primero con 22 ítems relacionado con el síndrome de burnout, el segundo con 12 ítems referente al clima laboral. Para comprobar la fiabilidad del instrumento se utilizó el Alpha de Cronbach.

Al finalizar, se propuso algunas estrategias relevantes para incrementar la comunicación, trabajo en equipo, etc. De este modo, se propone reducir el síndrome de burnout y mejorar el clima laboral dentro de las Unidades Educativas.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, SINDROME DE BURNOUT, CLIMA LABORAL, DOCENTES, UNIDADES EDUCATIVAS

ABSTRACT

The present research work has as its theme the burnout syndrome and the work environment of teachers in the Educational Units of the Metropolitan District of Quito. The relevance of the work is to make known the situation in which teachers are involved in educational centers, as well as the relationship between variables. It also involves emotional and environmental factors regarding their profession.

It should be noted that the population consisted of 95 teachers from the aforementioned Educational Units, with these results, graphs were made, which were used to analyze and interpret the data, with this it was possible to know the high level of emotional fatigue as well as the poor working environment, in turn, the relationship of the variables was executed by means of Spearman's correlation, so the alternative hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected.

In this project a methodology with a quantitative approach was developed, which gave way to data collection, also a bibliographic, descriptive and correlational research method was used. In this way, two questionnaires were used, the first with 22 items related to burnout syndrome, the second with 12 items referring to work climate. Cronbach's Alpha was used to test the reliability of the instrument.

At the end, some relevant strategies to increase communication, teamwork, etc. were proposed. In this way, it is proposed to reduce the burnout syndrome and improve the work environment within the Educational Units.

KEYWORDS: RESEARCH, BURNOUT SYNDROME, WORK ENVIRONMENT, TEACHERS, EDUCATIONAL UNITS.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

Grisolia (2016) menciona en su revista científica la historia sobre el burnout que se empezó a utilizar al inicio de los años 70; quemarse, desgaste, fundirse, sobrecargado, exhausto son algunos de los términos que se utilizaban para definir el burnout. La investigación indica que este síndrome fue empleado en el deporte para demostrar que a pesar de los esfuerzos y entrenamientos intensos no llegaban al objetivo establecido. El bajo rendimiento era notable, el ambiente tenso y poco amigable por parte de los jugadores, lo que provocó una desmotivación en el equipo. En lo que refiere al grupo deportivo, disminuyó su interés compartido por una misma meta.

Por lo tanto, se refleja escasez de compañerismo de los colaboradores del equipo deportivo ya que, genera una desmotivación, debido a que disminuyen su rendimiento. Es decir, les afecta directamente ya que, se encuentran desmotivados por no conseguir los resultados deseados.

En su artículo científico “El síndrome de burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición” Hernández, Terán, Navarrete, y León (2015) afirma que este término desde el año 2000 se especializa en estrés laboral. Con el paso del tiempo ha existido diversas profesiones tales como: policías, profesores, médicos, abogados etc. que han obtenido como resultado una disminución de energía a causa de su trabajo sobrecargado lo que ha llevado a sentirse agotados y desmotivados, por ende, se ha generado conflictos dentro de su ámbito laboral, a todo esto, se le ha denominado el síndrome de burnout.

Por otro lado, el clima laboral nace mediante una teoría de campo encabezada por Lewin al final de los años treinta, la cual se basaba en establecer el rol que permitía a las personas relacionarse con su ambiente, cada individuo realizaba una evaluación de lo que ocurría en su entorno, esto generaba una controversia entre la realidad y la conducta (Ganga, Piñones, y Saavedra, 2015).

El clima laboral tiene su inicio desde hace mucho tiempo atrás, en el cual se tenía como objetivo identificar el ambiente en el que se desenvuelven los individuos dentro de una organización, es decir determinar si es “bueno o malo” este entorno. Además, se relaciona directamente con la productividad y la motivación de los colaboradores.

Los autores Zeas y Granda (2015) afirman que, durante el paso del tiempo, se ha evidenciado que todas las empresas tienen un clima laboral propio que responde a la fortaleza, liderazgo y las relaciones interpersonales de sus colaboradores. Con ello, el clima laboral se ha desarrollado abiertamente, por lo que, ha sido influenciado por distintas causas, las principales son: el trato de los directivos, las relaciones con los clientes, proveedores, las instalaciones donde se ejecuta el trabajo, recompensas y, por último, la remuneración.

De acuerdo con Gago, Martínez, y Alegre (2017) mencionan que un inapropiado clima laboral se implica directamente con la aparición del síndrome de burnout ya que, la empresa suele ser burocrática y exigente. Así pues, la carencia de apoyo, las controversias, etc. son factores que pueden perjudicar el bienestar de sus colaboradores.

1.2.Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar la relación del síndrome de burnout y el clima laboral de los docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente las variables: síndrome de burnout y el clima laboral
- Identificar la situación actual de las causas y consecuencias que genera el síndrome de burnout en los docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito
- Proponer estrategias para reducir el síndrome de burnout y mejorar el clima laboral de los docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito

1.3. Hipótesis de la Investigación

H1: El síndrome de burnout SI tiene relación con el clima laboral de los docentes de educación básica de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito.

H0: El síndrome de burnout NO tiene relación con el clima laboral de los docentes de educación básica de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito.

1.4. Problema de la Investigación

En las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito, se halla infinidad de factores que están relacionados directamente con el clima laboral y síndrome de burnout en los docentes. El burnout y el clima laboral están involucrados directamente con las instituciones académicas dado que, dentro de ellas existe un ambiente deficiente en el cual todos los días los profesores realizan su labor. Así mismo, se ha demostrado la baja productividad y la desmotivación que tienen para ejecutar sus roles.

Sin bien es cierto, un profesor es una parte fundamental de una institución, por lo que no puede estar apartado de la misma. La apreciación de carencia de apoyo suele ser el motivo de un escaso desarrollo laboral y crecimiento profesional.

Se ha demostrado, una disminución en la estabilidad física y mental de los docentes ya que, expresan síntomas de cansancio, estrés, fatiga, baja autoestima que se involucra directamente con el ambiente laboral, debido al sobrecargo de trabajo, carencia de comunicación, laborar bajo presión y actividades extraescolares como, por ejemplo: planificaciones de sus clases, oficios, entre otros. De este modo, los aspectos mencionados anteriormente deben ser analizados e investigados con el fin de proponer una mejora a la realidad de los profesores que comparten el conocimiento con sus estudiantes.

1.5. Marco Teórico

1.5.1. Síndrome de Burnout

En termino coloquial significa “quemarse por el trabajo”, es un tipo de estrés que se crea por circunstancias laborales de alta implicación de manera que afecta considerablemente al desempeño laboral, este síndrome afecta más aquellas personas que se requiere en su trabajo un contacto directo con otras personas como: docentes, médicos, bomberos, etc. (Lauracio y Ticona, 2022).

“El síndrome de burnout se caracteriza por un conjunto de síntomas que denotan el agotamiento del trabajador, manifestado por carencia de energía física y mental, pérdida del interés por el trabajo y sentimientos de auto desvalorización” (Vidotti, Trevisan, Quina, Perfeito, y Do Carmo Cruz, 2019, p. 346).

Síndrome de burnout se lo conoce como un desgaste profesional es una enfermedad causada por la sobrecarga laboral no mide género, edad, estatura y no llega afectar solamente al clima laboral, sino que también afecta a la calidad de vida del trabajador lo cual da como consecuencia problemas de salud física, mental, social y la baja productividad para la empresa. Por lo general, los individuos que adquieren este síndrome son aquellas personas cuyo objeto de trabajo son personas.

1.5.2. Síntomas del síndrome de burnout

El autor Álvarez (2015) menciona que cuando una persona padece de burnout constantemente sufre de fatiga o siempre se encuentra cansada, por lo general el individuo que adquiere de este síndrome tiene bajo rendimiento en el trabajo y hasta comienza a tener problemas de salud, que incluyen: pérdida de apetito, nerviosismo, alergias, problemas de ciclos menstruales o incluso llegan a tener conductas inadecuadas con los familiares y podrían empezar a exponer su propia vida.

Los síntomas que se presentan en el ser humano debido al síndrome de burnout van desde lo mental hasta la conducta, cada persona presenta diferentes síntomas unos tienen sentimientos de fracaso, impotencia, bajo rendimiento laboral, irritabilidad, agotamiento emocional, mientras que otros se alejan de los familiares, padecen de insomnio, presentan parálisis facial, dolores musculares, deterioro físico e incluso atentan contra su propia vida. Por lo tanto, es necesario identificar estos síntomas a tiempo y optar por una solución inmediata (Rivera, Segarra, y Giler, 2018).

Los seres humanos tienen la capacidad de trabajar bajo presión, pero exceder de esta capacidad tiene consecuencias y una de ellas es caer en el síndrome de burnout que afecta de manera emocional y físico. Se logra identificar a las personas que lo padecen por los síntomas que pueden presentar como: el agotamiento físico laboral, bajo rendimiento, un pésimo clima laboral, insomnio, mal sentido del humor, dolores musculares entre otros. Es importante prestar atención a estos síntomas ya que, se podría evitar y reducir estos problemas de salud de los profesionales de tal manera que, ayuda a incrementar la productividad y mejorar el clima laboral entre compañeros de trabajo.

1.5.3. Causas y consecuencias laborales del síndrome de burnout

“Es difícil establecer un set único de causas para este síndrome de burnout sin embargo como primera causa son las actividades laborales que se vinculan al trabajador que presta sus servicios directamente con clientes” (Álvarez, 2015, p. 2).

Por otro lado, Rivera et al. (2018) indica “la causa de esta enfermedad es la carencia de control sobre el propio trabajo, es decir controla las exigencias y demandas que su trabajo requiere, todo ello viene determinado por la autonomía, iniciativa y responsabilidad”.

“Las consecuencias que se generan en los profesionales debido a esta enfermedad es la pérdida de autonomía, ansiedad, pérdida de control, baja autoestima, irritabilidad, cansancio, desgaste, confusión y fatiga de tal modo que, el trabajador se distancia del trabajo” (Álvarez, 2015, p. 2).

La mayoría de los profesionales cuentan con un trabajo seguro, pero de alta implicación ya que, involucran la mayoría de su tiempo en tareas laborales y no toman un descanso, por lo tanto, inicia el estrés laboral que a la larga se convierte en la enfermedad llamada síndrome de burnout que da como consecuencia problemas musculares, indiferencias con los clientes, malas actitudes con los compañeros de trabajo, ansiedad, fatiga, problemas de asma, problemas de consumo de sustancias psicotrópicas e incluso atentar a su propia vida.

1.5.4. Prevención de síndrome de burnout

Los autores Durán, García, Parra, García, y Hernandez (2018) indican que, los directores o gerentes de las empresas deben presentar programas de prevención dirigidos a todos los colaboradores de una compañía en el que se ejecute un plan para fomentar el apoyo social, emocional y así mantener un excelente clima laboral.

Desde el punto de vista de Rodríguez, Guevara, y Viramontes (2017) señala que, la alta autoridad de una empresa debe desarrollar condiciones adecuadas y justas para que el trabajador realice su labor y de esta manera generar un ambiente de trabajo armonioso en el cual inspira al colaborador sin la necesidad de caer en el estrés laboral

En cada institución o compañía existe una persona líder encargada de dirigir y asignar las tareas de los trabajadores, por ende, es importante que esta persona sea consciente y asigne labores de acuerdo con las capacidades de cada uno de ellos y no exceda de su hora de trabajo. De este modo, la mayoría de los trabajadores evitarán caer en esta enfermedad llamada síndrome de burnout.

1.5.5. Clima laboral

Clima laboral es un grupo de condiciones psicológicas y sociales que caracterizan a la organización, al mismo tiempo afectan al desempeño de los colaboradores. Además, se entiende como el resultado del desarrollo o interacción social que forma parte del talento humano, mismo que trabaja continuamente para ejecutar técnicas específicas con el fin de mejorar el ambiente en el trabajo (Frutos, 2017).

El clima laboral busca que se cumpla con un buen ambiente de trabajo, hace énfasis en el lugar o espacio donde los colaboradores realizan sus tareas, también fomenta la integración social y disminuye problemas o conflictos que puedan generarse dentro de la empresa, por último, mejora la productividad de los colaboradores (Hernández, 2018).

De este modo, se entiende como clima laboral al conjunto de condiciones sociales y psicológicas que se presentan en la empresa que pueden perturbar la productividad y desenvolvimiento de los trabajadores, al igual que pueden presentar conflictos si no existe un ambiente pleno de convivencia dentro de la empresa.

1.5.6. Importancia del clima laboral

“El clima laboral resulta importante dentro de la organización ya que, aumenta la motivación y compromiso por parte de los colaboradores, de igual manera fomenta el trabajo en equipo y la comunicación entre ellos” (Pérez, 2017, p. 3).

El clima laboral es relevante, dado que ayuda a identificar el nivel de retroalimentación que existe en el desarrollo de los procesos, con ello promueve la realización de los cambios que requieran los mismos, así misma mejora la eficiencia de la organización (Valverde, 2018).

Así pues, la importancia del clima laboral radica en el incremento de la productividad en los colaboradores, de igual forma el trabajo en equipo, la comunicación interna, además, sirve de apoyo para la identificación de anomalías en algún proceso que se realice y poder rectificar a tiempo. Con ello, fomentará la eficacia y eficiencia en la empresa.

1.5.7. Tipos de clima laboral

El clima laboral tiene distintos tipos entre ellos destacan, el clima autoritario, en el cual existe una relación jerárquica que no cuenta con flexibilidad alguna, clima paternalista, se trata de una relación formal por parte de los directivos, además está el clima laboral consultivo, en el cual los directivos ponen su confianza y consideración en el trabajo de los colaboradores, por último, el laboral participativo, tienen en cuenta la opinión de los trabajadores para la toma de decisiones (Martínez, 2018).

Los tipos de clima laboral son autoritario, paternalista, consultivo y participativo, en el cual cada uno de ellos tienen características y aspectos distintos que afectan a los colaboradores dentro de la organización, algunos resultan positivos y otros negativos, por ello es importante identificar qué tipo de clima existe en la empresa y, con ello implementar soluciones a tiempo.

El clima laboral tiene distintos tipos entre ellos destacan, el clima autoritario, en el cual existe una relación jerárquica que no cuenta con flexibilidad alguna, los líderes no tienen confianza en el trabajo que realizan los colaboradores y la comunicación es nula, también está el clima paternalista, que se da en las organizaciones que se encuentran mejor estructuradas, existe una relación formal por parte de los directivos, sin embargo la comunicación y confianza entre colaboradores es baja. Así mismo, está el clima laboral consultivo en la cual los líderes confían en los colaboradores y tiene consideración con su trabajo, por último, el clima participativo en el que los líderes confían plenamente en sus trabajadores y su opinión es de importancia para tomar decisiones.

1.5.8. ¿Cómo fomentar un buen clima laboral?

Para fomentar un buen clima laboral en la empresa, es necesario tener en cuenta estos aspectos, promover el respeto, en la que el líder se dirija bien hacia sus colaboradores, buscar el feedback, que cada uno de los colaboradores se sientan parte de la empresa, capacidad de liderazgo poder manejar correctamente cualquier conflicto que se presente, es decir, mantener el orden, la calma, reflejar seguridad, reconocimiento hacia los colaboradores, éste último es muy relevante ya que, se recomienda que la organización tenga un sistema de reconocimiento de logros y premie los mismos (Montaño, 2017).

Existen muchas formas de fomentar un buen clima laboral, sin embargo se puede hacer un análisis de las más importantes que se debe realizar dentro de la empresa por parte de los directivos hacia los colaboradores, promover el respeto, de este modo, se asegura la convivencia sana, al igual que escuchar las ideas, los líderes deben estar seguros de que toda la organización se considera importante y escuchada, también hay que manejar de forma oportuna los malos entendidos o problemas que se presenten, de igual manera, ganarse la confianza de sus colaboradores y por último, brindar flexibilidad horaria, para un mejor desenvolviendo de sus tareas y cumplimiento de objetivos (Navarrete, 2019).

De esta forma, se puede destacar que las maneras de fomentar un buen clima laboral en la empresa se basan en aspectos importantes, tales como, establecer el respeto, para un ambiente más ameno y lleno de armonía, así mismo, los colaboradores se sentirán parte de la organización, teniendo en cuenta su criterio e ideas para fomentar la motivación en ellos, de igual forma tener precaución y manejar apropiadamente los conflictos que puedan darse dentro del ámbito de trabajo. Además, hay que dejar de ver a los colaboradores como un ente o recurso ya que, eso será el reflejo de su productividad e iniciativa, que dará paso a la eficiencia y el éxito de la empresa.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

2.1. Materiales

Para el desarrollo del proyecto de titulación se utilizaron los siguientes materiales: computadora, celular, cuadernos, libros, calculadora, bolígrafos, servicio de internet y luz. Estos materiales fueron de mucha ayuda para llevar a cabo la investigación y establecer las ideas de manera eficiente y eficaz.

2.2. Método

2.2.1. Tipo de metodología

Enfoque cuantitativo

De acuerdo con Otero (2018) menciona “el enfoque cuantitativo es un proceso de investigación que se centra en medidas numéricas, se usa para la recolección de datos precisos y los examina para obtener respuestas a las indagaciones del proyecto de investigación” (p.3).

En esta investigación, el tipo de método que se va a emplear es el enfoque cuantitativo dado que, con la recopilación de los datos y el estudio de las interrogantes así mismo con ayuda del conteo y análisis numérico se ha podido conocer de forma precisa los resultados de las encuestas.

2.2.2. Tipo de investigación

Investigación Descriptiva

“La investigación descriptiva tiene como propósito recompilar datos e información de características de un individuo para comprobar una hipótesis o a su vez obtener respuestas de interrogantes que están sujetos a un estudio de investigación” (Nicomedes, 2018, p. 2).

Esta investigación es descriptiva puesto que, se basa en buscar de forma específica el objeto de estudio, el mismo que procura decifrar “el porque”, es decir describe los elementos o características de población.

Investigación bibliográfica

“Se trata de aquella investigación que pretende organizar, recoger, interpretar, seleccionar y obtener información acerca de un método de estudio con ayuda de documentos, tales como, libros físicos o digitales” (Cáceres, 2017, p. 85).

Esta investigación es bibliográfica ya que, se recopiló información acertada y proveniente de fuentes confiables como: revistas, artículos académicos, páginas web del Ministerio de Educación, libros físicos y digitales entre otros. De tal manera que, este tipo de investigación forma una parte fundamental en el desarrollo de titulación.

Investigación correlacional

Se refiere a un modelo de investigación de tipo no experimental que se desarrolla con ayuda de coeficientes de correlación, en el cual la persona investigadora tiene como base dos variables, las mismas que relaciona en sí para obtener y determinar un resultado estadístico (Pérez, 2019, p. 74).

Se utilizó la investigación correlacional y descriptiva ya que, nos permite identificar y examinar el grado del síndrome de burnout y como influye el clima laboral de los docentes.

2.3. Diseño de instrumento y población

Para obtener la información sobre la relación del síndrome de burnout y el clima laboral existente en los docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito, se utilizó dos cuestionarios, uno en base al instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) para analizar la variable síndrome de burnout y otro estandarizado por el Ministerio de Educación en lo que corresponde al clima laboral de los profesores.

Estas encuestas se desarrollaron con una escala de Likert, de manera que facilite el estudio e identificación de la relación del síndrome de burnout y el clima laboral. Para el estudio de la variable del síndrome de burnout se consideró 22 ítems establecidos, los cuales se rigen a una norma de evaluación que consiste en agrupar preguntas. Para la evaluación del cansancio emocional se sumaron 9 preguntas (1,2,3,6,8,13,14,16,20), así mismo, se tomó en cuenta los valores de referencia para determinar el estado de cansancio emocional existente, en este caso el bajo se encuentra en el rango de 0-18,

medio 19 - 26 y alto 27 - 54. Además, en lo que respecta la despersonalización se sumaron 5 preguntas (5,10,11,15,22) que sirven para identificar los valores de referencia, los cuales el bajo pertenece al rango de 0-5, medio de 6 - 9 y alto de 10 - 30 y, por último, para identificar la realización personal se sumaron 8 preguntas (4,7,9,12,17,18,19,21) que ayudan a determinar los valores de referencia, bajo 0 – 33, medio 34 – 39 y alto 40 – 56. De manera que, permite conocer los sentimientos y actitudes de los docentes en su trabajo, con la finalidad de medir el desgaste profesional. Así mismo, en el test del clima laboral de los docentes se tomó en consideración un modelo empleado por el Ministerio de Educación que constan de 12 ítems, sin embargo, este cuestionario se puede analizar de distintas formas ya que, el método de evaluación no se encuentra estipulado y, por ende, no se rige a ninguna norma establecida. En este caso, permite identificar el ambiente en el que se desenvuelven los profesionales de la educación dentro de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito.

2.3.1. Población

Los autores Condori, Ojeda y Porfirio (2020) señalan que la población es la parte accesible o elemento de análisis que forma parte de un ámbito específico en el cual se ejecuta un estudio en algunos casos no hay la necesidad de tomar una muestra.

Con lo mencionado anteriormente se determina que, en esta investigación, la población a la que se va a aplicar las encuestas son la totalidad de los docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito que nos dieron la oportunidad de ser analizados y encuestados, en este caso son 95 profesionales de la educación pertenecientes a diferentes instituciones.

2.3.2. Validación del instrumento de recolección

Los cuestionarios tienen validez por medio del Alfa de Cronbach dado que, se acostumbra a utilizar este coeficiente para calcular la fiabilidad que tiene el instrumento, además es importante hacer hincapié para que el instrumento sea confiable el resultado mínimo aceptable es de 0,70. Por consiguiente, mientras más se acerque a 1 se estima que será fiable y válido. Cabe destacar que, en este caso se aplicó

una encuesta piloto con el 10% de la población, el cual da un valor de 9,5 es decir, 10 personas del total de los 95 docentes que pertenecen a diferentes centros educativos.

Tabla 1 Resumen del procesamiento de los casos del síndrome de burnout

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	95	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	95	100,0

Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

Tabla 2 Estadística de Fiabilidad del síndrome de burnout

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,735	,646	22

Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

$$\alpha = 0,735$$

Como se puede evidenciar, el alfa de Cronbach del síndrome de burnout es de 0,735, es decir, el nivel de fiabilidad es bueno ya que, se encuentra por encima del 0,70 mínimo aceptable para definirse como fiable. De modo que el cuestionario que se aplicó a los profesores de las distintas Unidades Educativas es válido, dado que figura el 73,5% de validez del instrumento.

Tabla 3 Resumen del procesamiento de los casos del clima laboral

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	95	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	95	100,0

Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

Tabla 4 Estadística de Fiabilidad del clima laboral

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,933	,934	12

Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

$\alpha = 0,933$

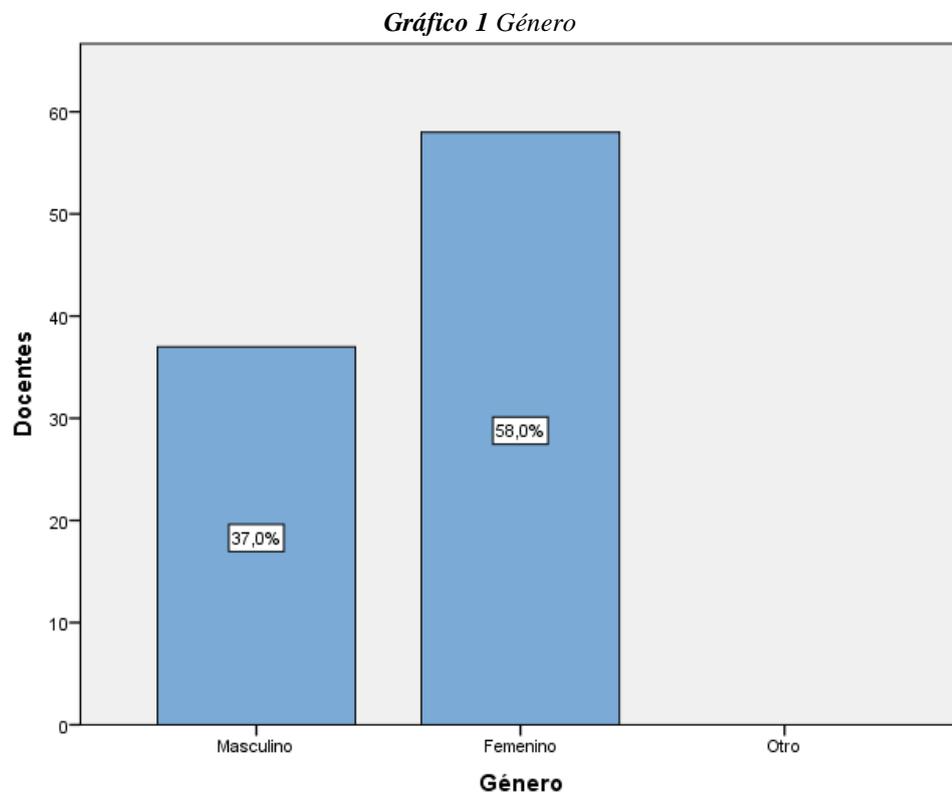
Como se puede observar, el alfa de Cronbach del clima laboral es de 0,933, es decir, el nivel de fiabilidad es muy bueno ya que, se encuentra por encima del 0,70 mínimo aceptable para definirse como fiable. De modo que el cuestionario que se aplicó a los docentes de los centros educativos es aceptable, dado que figura el 93,3% de validez del instrumento.

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis del cuestionario

Una vez aplicado los cuestionarios a los docentes de las Unidades Educativas, se realizó el análisis de los resultados, con el objeto de identificar la existencia de síndrome de burnout y determinar el clima laboral en el que se desenvuelven los profesores.

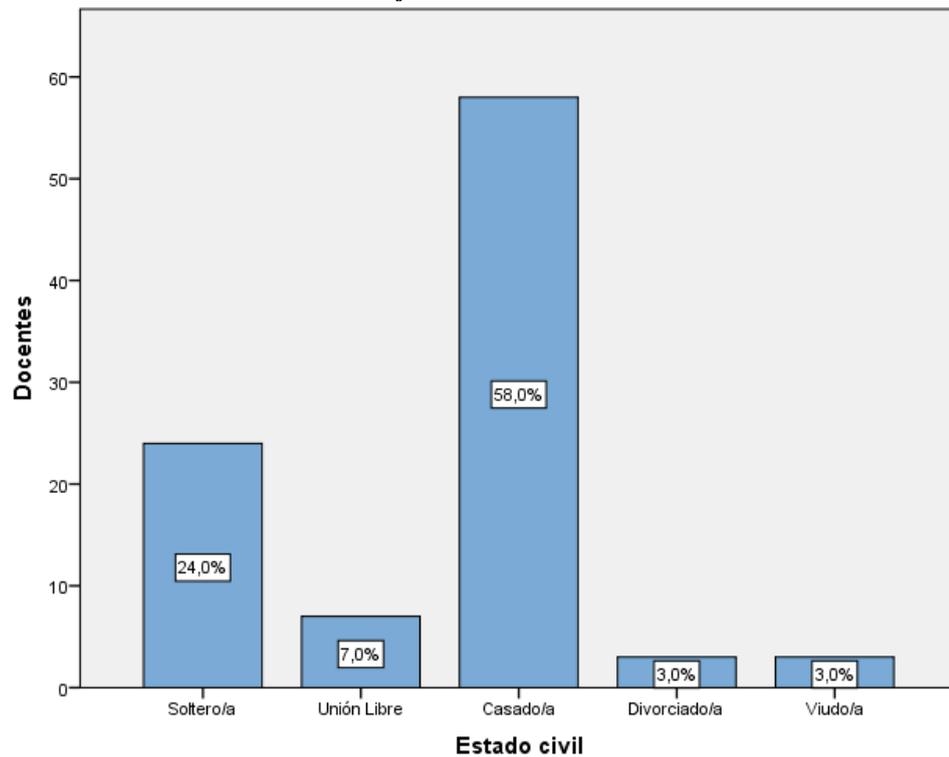


Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

Como se puede visualizar del total de la población encuestada refleja que existe un porcentaje mayor en el género femenino con 58%. Así mismo, un 37% que representa al género masculino. De modo que, se demuestra que el género femenino es la mayor parte de docentes encuestados.

Gráfico 2 Estado Civil

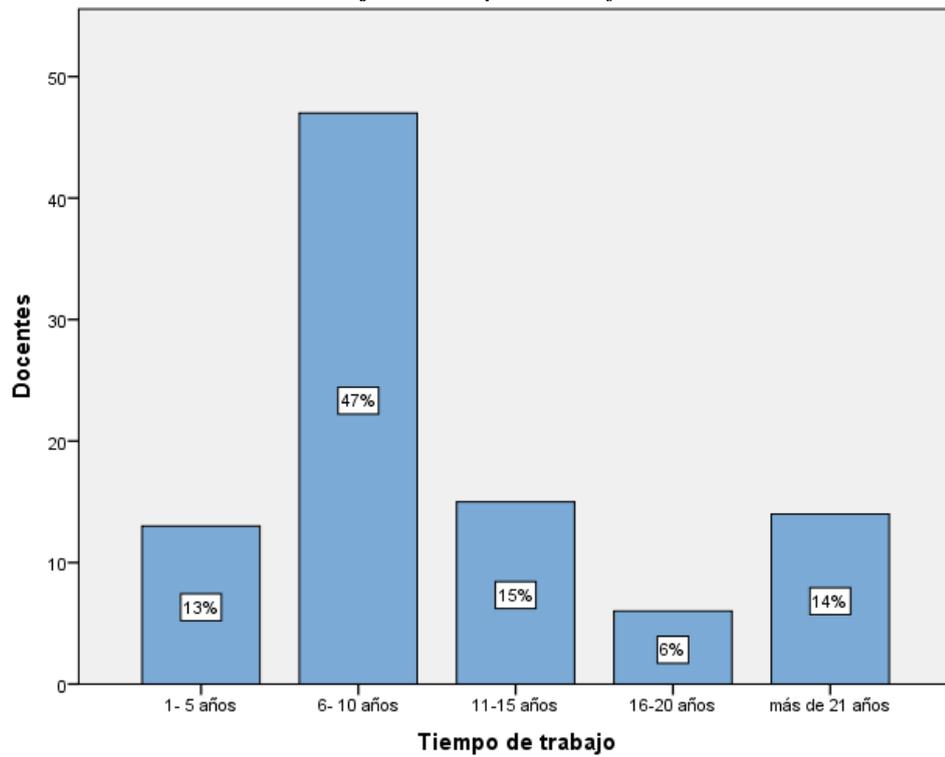


Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

Como se observa en el gráfico, del 100% de docentes encuestados, el 58% son casados, el 24% representa a la población de solteros, el 7% se encuentran en unión libre, el 3% de docentes están divorciados y el otro 3% son viudos. Por lo tanto, prevalece los docentes encuestados de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito son casados/as

Gráfico 3 Tiempo de trabajo

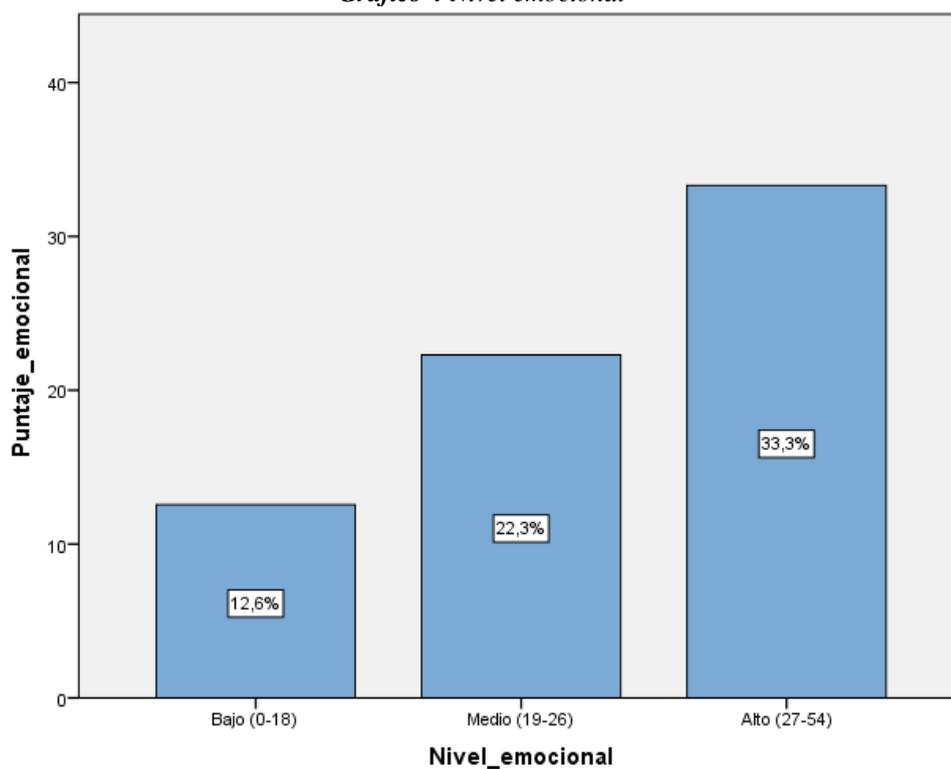


Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

De acuerdo con el gráfico, del 100% de los docentes encuestados, el 47% pertenece al rango de 6 a 10 años que laboran dentro de la institución, el 15% comprende el rango de 11 a 15 años de trabajo, el 14% se encuentra en el rango de más de 21 años. En el mismo sentido, el 13% corresponde al rango de trabajo de 1 a 5 años y, por último, el 6% perteneciente al rango de 16 a 20 años. De modo que, se asume que existe mayor porcentaje en el rango de 6 a 10 años de tiempo de trabajo de los docentes en las Unidades Educativas.

Gráfico 4 Nivel emocional

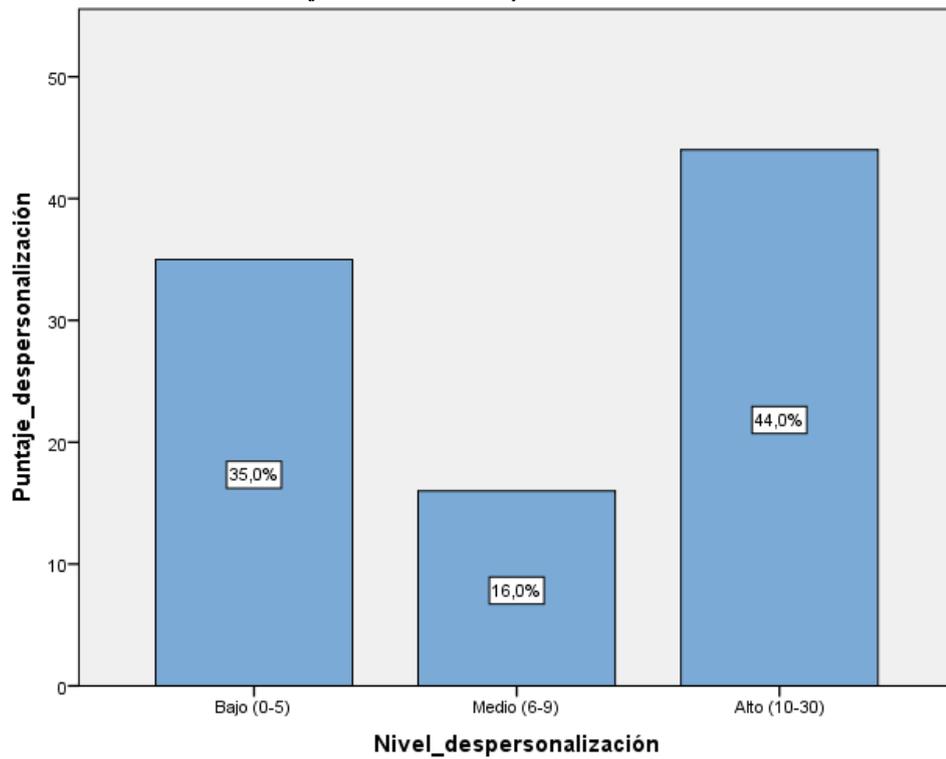


Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

Según el gráfico del nivel emocional de 100% de docentes encuestados, se observa que existe un porcentaje de 33,3% perteneciente a un nivel alto, el 22,3% corresponde a un nivel medio, finalmente el 12,6% indica un nivel bajo emocional. Por lo tanto, se establece que un mayor número de porcentaje se encuentra en un nivel emocional alto, lo que indica que los docentes tienen cansancio emocional por la demanda de trabajo.

Gráfico 5 Nivel de despersonalización

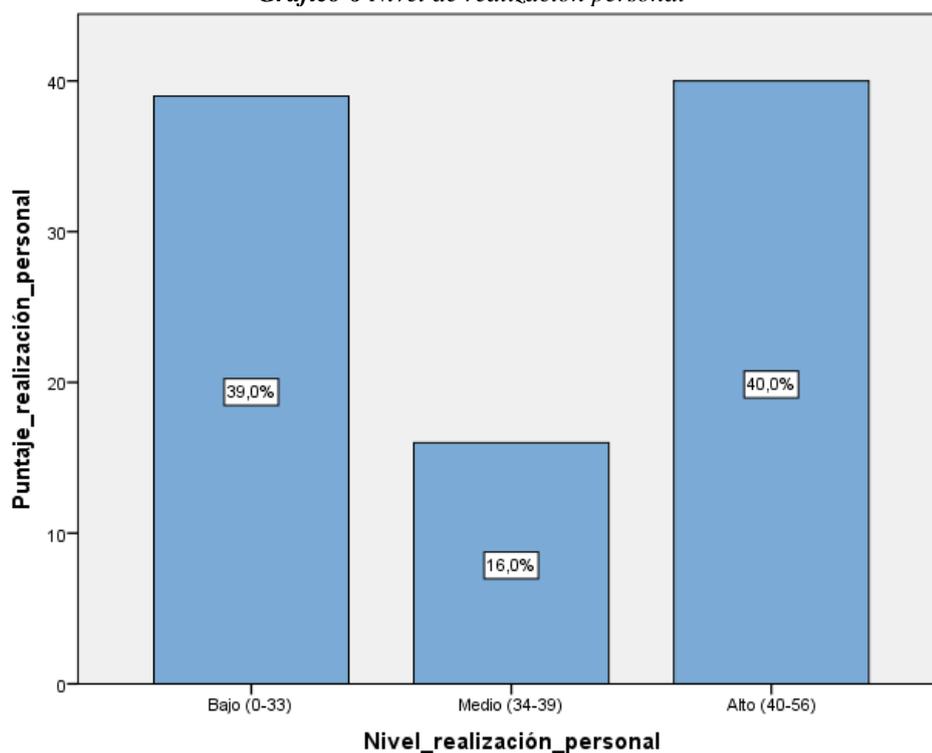


Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

En el gráfico de nivel de despersonalización del 100% de docentes encuestados, el 44% pertenece a un nivel alto, el 35% corresponde a un nivel bajo y, por último, el 16% muestra un nivel medio. De este modo, se visualiza que la mayor parte de docentes de la Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito tienen un alto porcentaje de despersonalización, por tanto, tienen un alto grado de actitudes frías y distanciamiento entre compañeros.

Gráfico 6 Nivel de realización personal



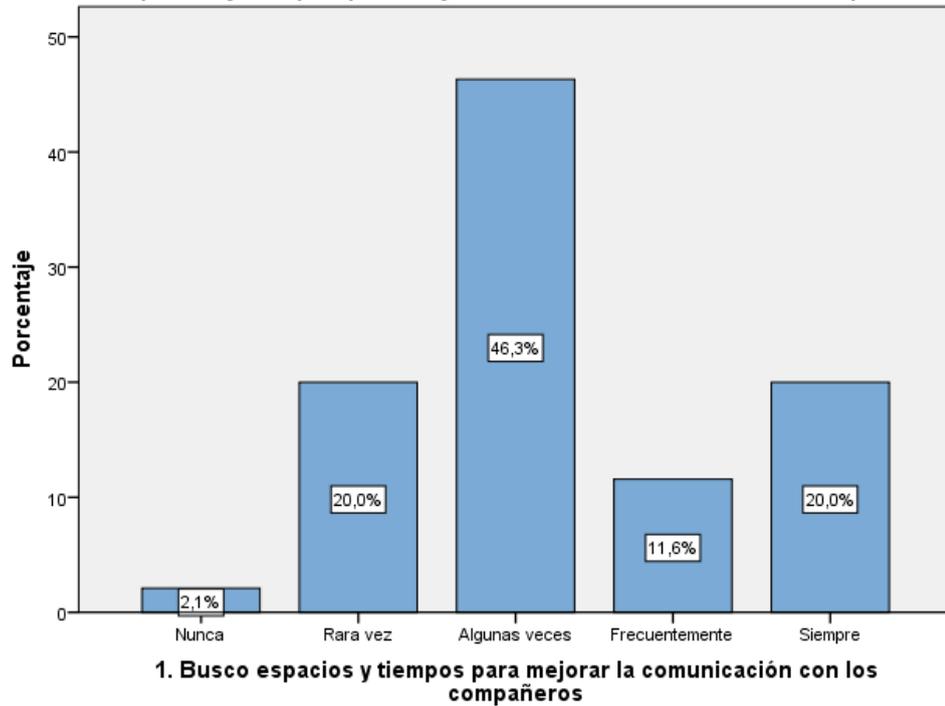
Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

De acuerdo con el gráfico del nivel de realización personal del 100% de docentes encuestados, se evidencia que el 40% pertenece a un nivel alto, el 39% corresponde a un nivel bajo, mientras que el 16% representa un nivel medio. Por consiguiente, se demuestra que la mayor parte de docentes están en un nivel alto de realización personal.

Gráfico 7 Espacios y tiempos

1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros



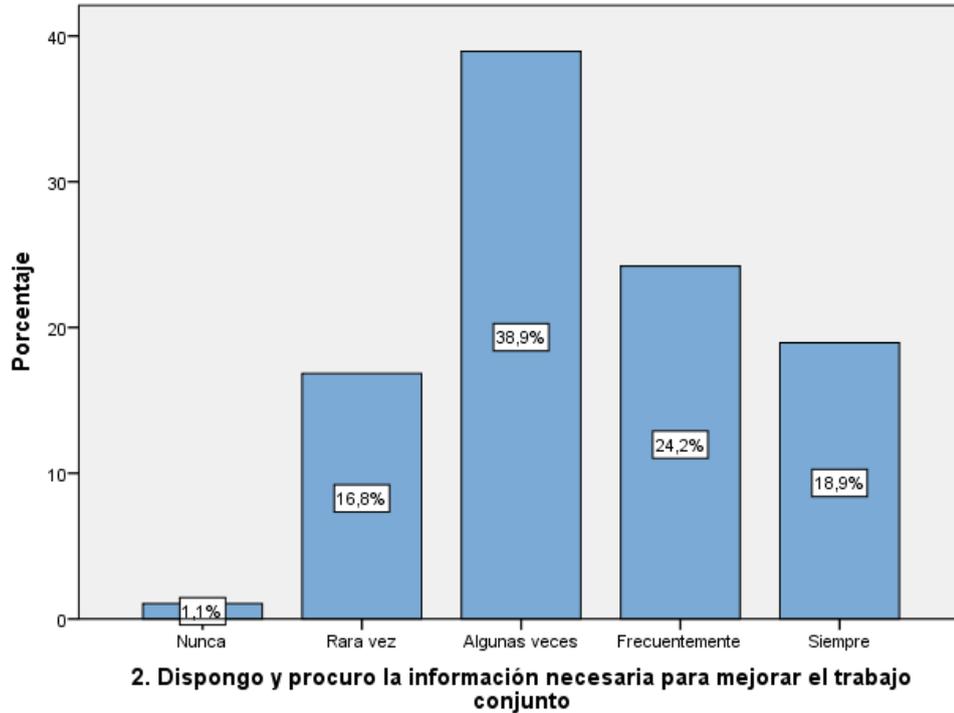
Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

En el siguiente gráfico, se visualiza que del 100% de docentes encuestados, el 46,3% menciona que algunas veces busca espacios y tiempos, el 20% indica que rara vez lo hacen, del mismo modo el 20% refleja que siempre lo realizan, además el 11,6% considera que frecuentemente lo ejecutan y, por último, el 2,1% nunca lo determinan. Por lo tanto, la mayor parte de docentes encuestados algunas veces buscan espacios y tiempos relacionados al mejoramiento de la comunicación entre colaboradores de la institución.

Gráfico 8 Mejorar el trabajo conjunto

2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto



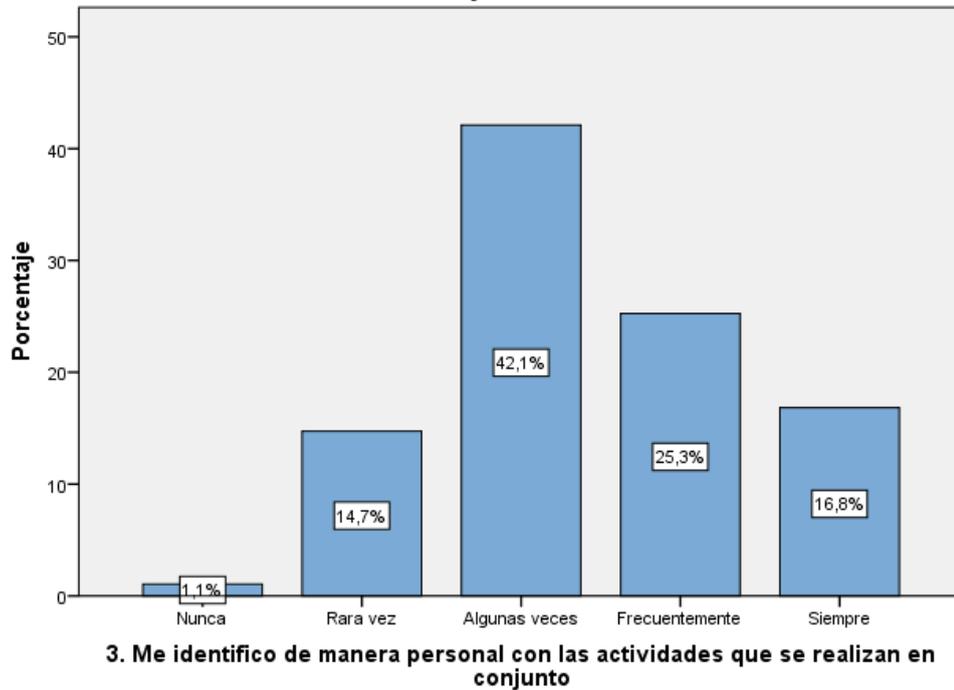
Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

De acuerdo con el gráfico, del 100% de encuestados, el 38,9% se visualiza que algunas veces disponen información, con el fin de reestablecer el trabajo grupal, el 24,2% indica que frecuentemente lo realizan, el 18,9% indican que siempre lo hacen, a su vez el 16,8% rara vez lo efectúan, mientras que el 1,1% señala que nunca lo ejecutan. De modo que, es evidente que los docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito algunas veces se preocupan por disponer y procurar información útil para un buen trabajo en equipo.

Gráfico 9 Actividades en conjunto

3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto



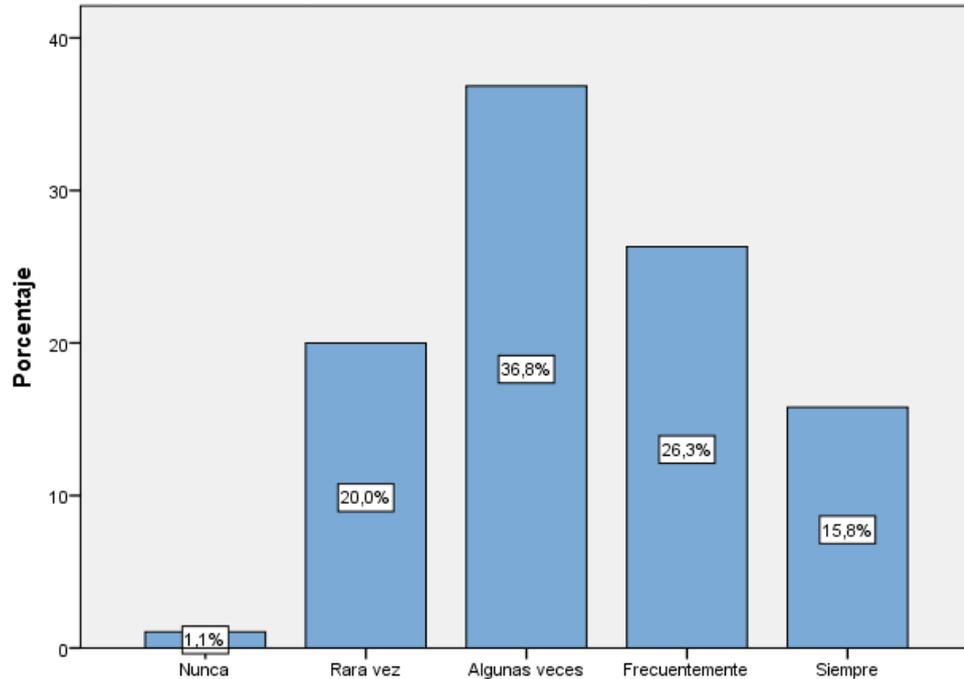
Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

En el gráfico, del 100% de docentes encuestados, el 42,2% mencionan que algunas veces realizan actividades en conjunto con sus compañeros, el 25,3% señalan que frecuentemente lo realiza, el 16,8% mencionan que siempre lo hacen, el 14,7% determinan que rara vez lo ejecutan y, por último, el 1,1% indican que nunca lo llevan a cabo. Por consiguiente, la mayor parte de los docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito algunas veces se identifican de manera particular con sus compañeros a la hora de realizar actividades en conjunto.

Gráfico 10 Intereses y motivaciones

4. Comparto intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso



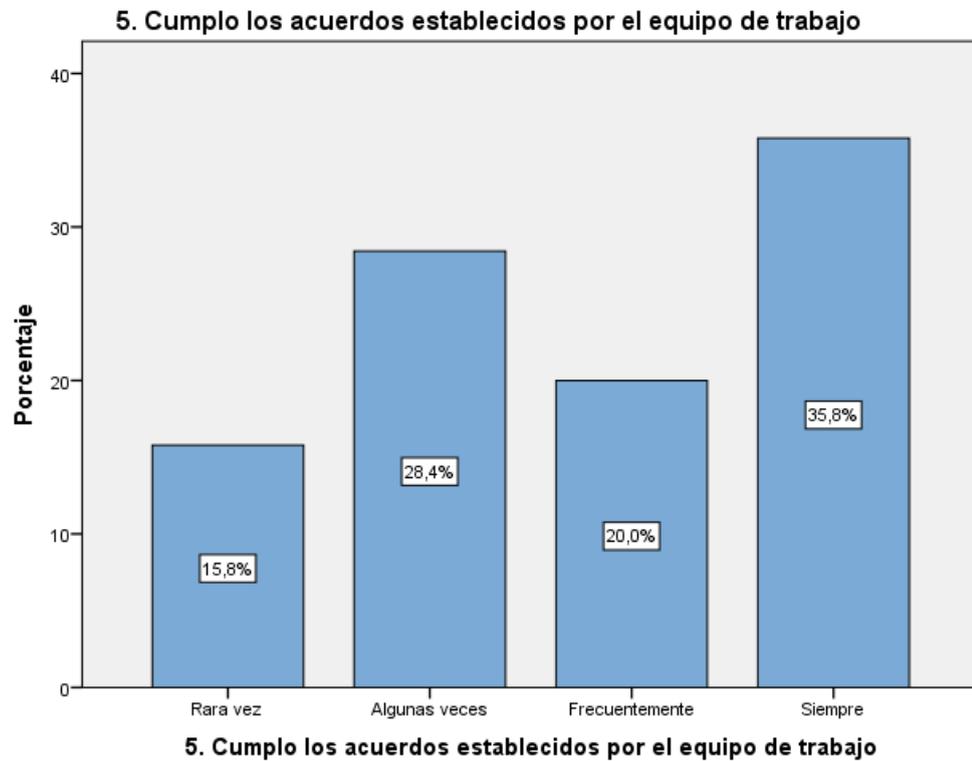
4. Comparto intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso

Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

Según el gráfico, se evidencia que del 100% de docentes encuestados, el 36,8% indican que algunas veces tienen interés y motivaciones entre colaboradores de la misma área, el 26,3% establecen que frecuentemente lo ejecutan, el 20% rara vez lo hacen, el 15,8% mencionan que siempre lo realizan, finalmente el 1,1% nunca comparten motivaciones e intereses grupales. De manera que, claramente se observa que la mayoría de los docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito algunas veces comparten motivaciones e intereses con los compañeros de la misma área.

Gráfico 11 Acuerdos establecidos



Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

En el siguiente gráfico, del 100% de docentes encuestados, se puede visualizar que, el 35,8% siempre cumplen acuerdos determinados por el grupo de trabajo, el 28,4% menciona que algunas veces lo realizan, el 20% señala que frecuentemente lo ejecutan, finalmente el 15,8% rara vez lo establecen. Por lo tanto, se evidencia que, la mayoría de los docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito siempre cumplen con los acuerdos.

Gráfico 12 Conflictos en el trabajo



6. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo

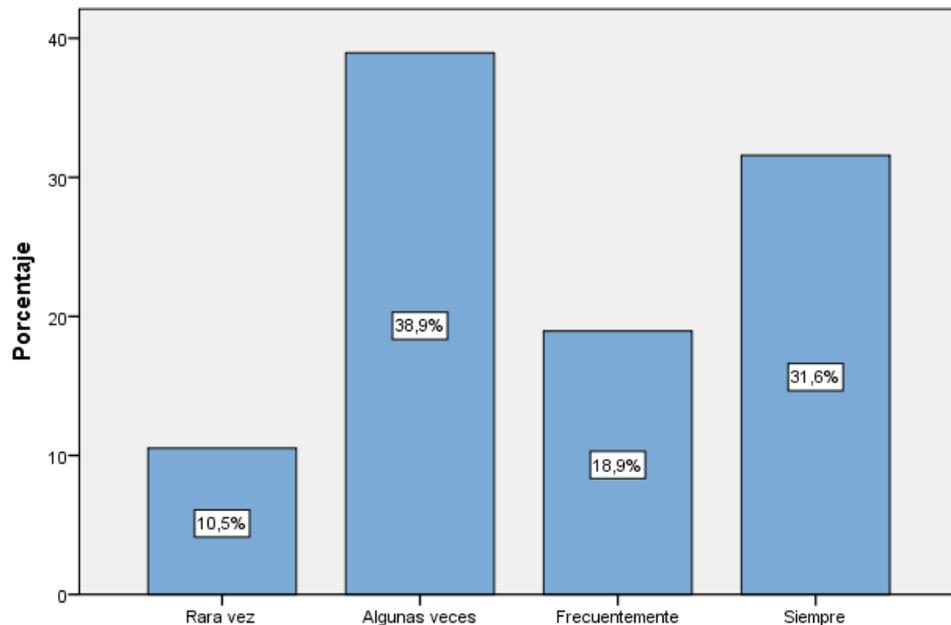
Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

De acuerdo con el gráfico, se puede observar que del 100% de docentes encuestados, el 43% indican que algunas veces sitúan en el ámbito profesional los problemas que se dan en el área laboral, el 21,1% revelan que frecuentemente lo hacen, el 15,8% rara vez lo establecen, el 11,6% muestran que siempre lo ejecutan, mientras que el 8,4% nunca sitúan en el ámbito profesional conflictos del trabajo. Por consiguiente, es evidente que la mayor parte de los docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito algunas veces sitúan en el ámbito profesional los problemas de trabajo.

Gráfico 13 Aprender de opiniones distintas

7. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías



7. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías

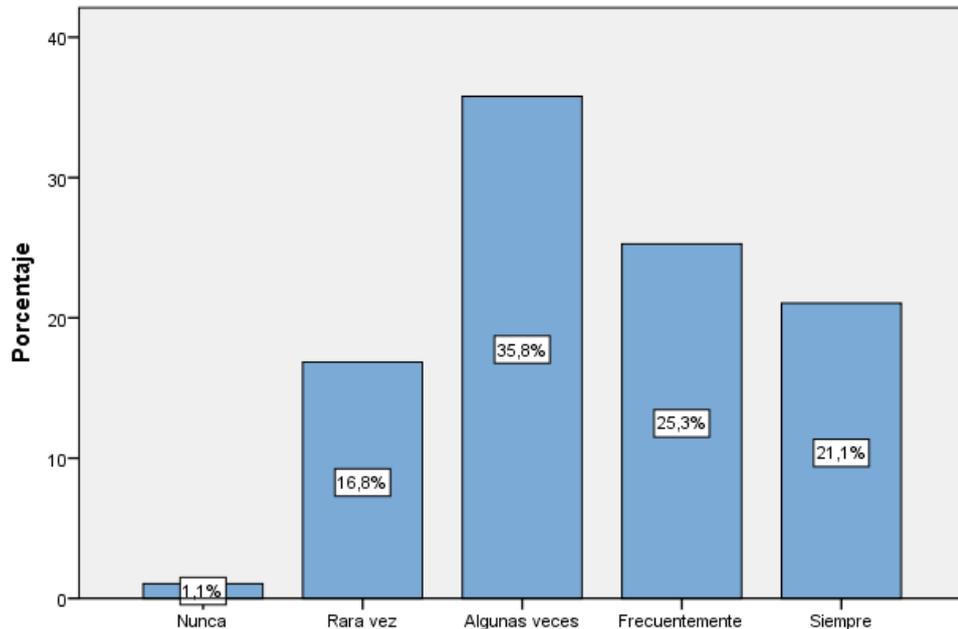
Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

En el siguiente gráfico, se puede observar que del 100% de docentes encuestados, el 38,9% algunas veces están dispuestos a adquirir ideas y situaciones diferentes, el 31,6% siempre se encuentran dispuestos, el 18,9% frecuentemente están dispuestos, mientras que el 10,5% rara vez lo están. De modo que, se visualiza que gran parte de docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito algunas veces están dispuestos a adquirir del resto de compañeros ideas y situaciones distintas de las suyas.

Gráfico 14 Propongo alternativas

8. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficios de todos



8. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficios de todos

Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

De acuerdo con el gráfico, se evidencia que del 100% de docentes encuestados, el 35,8% algunas veces proponen alternativas de solución, el 25,3% refleja que frecuentemente proponen, el 21,1% siempre plantean alternativas, el 16,8% rara vez lo realizan, mientras que el 1,1% nunca establecen alternativas. Por lo tanto, es evidente que la mayoría de los docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito algunas veces plantean alternativas para solucionar conflictos en el cual todos salgan beneficiados.

Gráfico 15 Relación afectiva

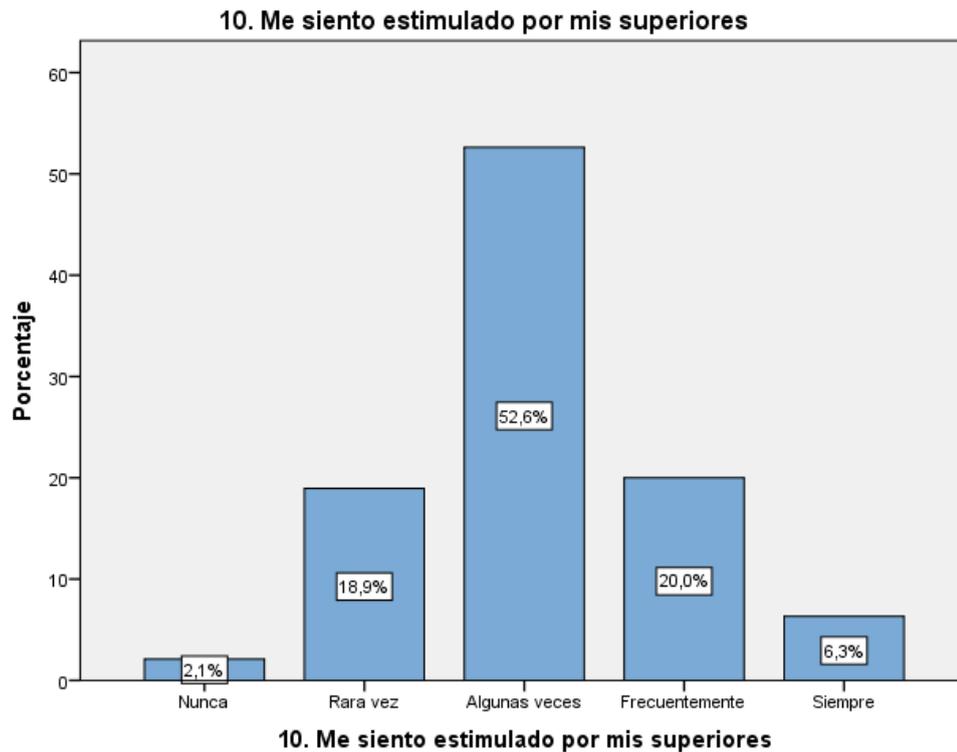


Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

Según el gráfico, se visualiza que del 100% de docentes encuestados, el 36,8% señalan que algunas veces se sienten gratificados entre compañeros, el 26,3% indica que frecuentemente lo sienten, el 22,1% muestran que siempre se sienten gratificados, el 13,7% rara vez lo sienten, mientras que 1,1% nunca se sienten recompensados por parte de sus colegas. Por consiguiente, como se puede observar el mayor número de docentes encuestados señala que algunas veces se sienten gratificados con sus compañeros de trabajo en la parte afectiva.

Gráfico 16 Estimulado por mis superiores

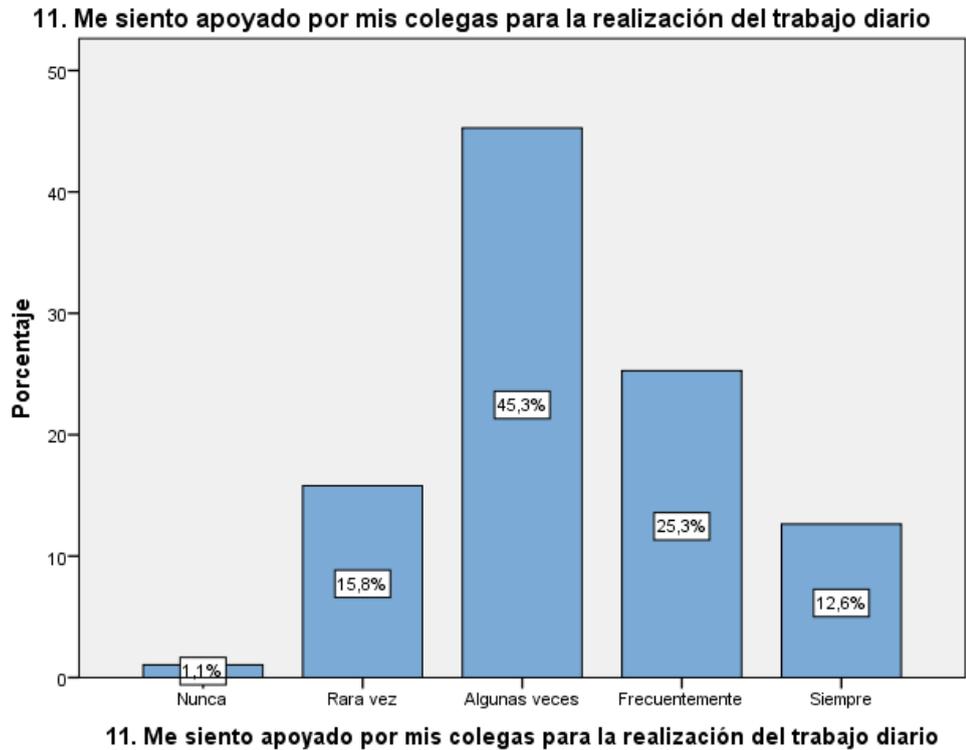


Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

De acuerdo con el gráfico, se puede observar que del 100% de docentes encuestados, el 52,6% refleja que algunas veces se sienten estimulados, el 20% muestran que frecuentemente se sienten estimulados, el 18,9% señalan que rara vez lo sienten, el 6,3% indican que siempre lo sienten, y, por último, el 2,1% nunca se encuentran estimulados. De modo que, es evidente que la mayoría de los docentes algunas veces se sienten estimulados por parte de sus directores o superiores.

Gráfico 17 Realización del trabajo diario

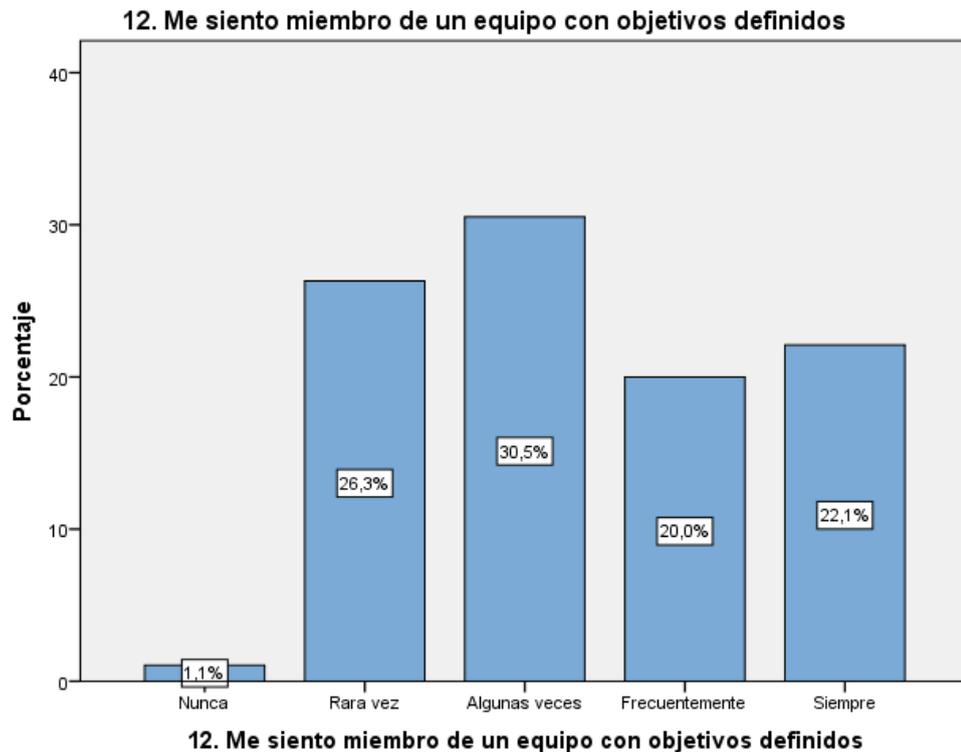


Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

En el Gráfico, se puede evidenciar que del 100% de docentes encuestados, el 45,3% muestran que algunas veces se sienten apoyados, el 25,3% señalan que frecuentemente, 15,8% rara vez sienten apoyo, el 12,6% indican que siempre lo sienten, mientras tanto el 1,1% nunca se sienten apoyados. Por lo tanto, se observa que la mayor parte de los docentes encuestados algunas veces sienten el apoyo de sus compañeros de trabajo a la hora de realizar tareas diarias.

Gráfico 18 Objetivos definidos



Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

Según el gráfico, se observa que del 100% de docentes encuestados, el 30,5% señalan que algunas veces se sienten parte de un equipo, el 26,3% rara vez, el 22,1% siempre se sienten miembros, 20% indican que frecuentemente y, por último, el 1,1% nunca lo sienten. Por consiguiente, es evidente que la mayoría de los docentes encuestados se sienten parte de un equipo de trabajo con fines establecidos.

Comprobación de Hipótesis

Para llevar a cabo la comprobación de hipótesis, se necesita aplicar un evaluador estadístico, con el fin de comprobar si existe una distribución normal entre variables.

Prueba de normalidad

En primera instancia, es necesario un evaluador estadístico, para ello se realiza una prueba de normalidad entre las variables, para determinar si los datos están dentro de una distribución normal. Dado que, la población es mayor a 50, se utiliza la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, para la ejecución de los cálculos es preciso utilizar el Software estadístico SPSS.

Tabla 5 Prueba de normalidad Kolmogorov

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadística	gl	Sig.
1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros	,285	95	,000
2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto	,233	95	,000
3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto	,246	95	,000
4. Comparto intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso	,217	95	,000
5. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo	,227	95	,000
6. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo	,216	95	,000
7. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías	,252	95	,000
8. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficios de todos	,216	95	,000
9. Me graffica la relación afectiva con mis colegas	,220	95	,000
10. Me siento estimulado por mis superiores	,281	95	,000
11. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	,259	95	,000
12. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos	,203	95	,000
1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	,156	95	,000
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	,138	95	,000
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	,170	95	,000
4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as	,159	95	,000
5. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales	,331	95	,000
6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa	,169	95	,000
7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as	,215	95	,000
8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo	,164	95	,000
9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as	,211	95	,000
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente	,244	95	,000
11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	,215	95	,000
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo	,218	95	,000
13. Me siento frustrado /a en mi trabajo	,167	95	,000
14. Creo que trabajo demasiado	,155	95	,000
15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	,203	95	,000
16. Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés	,216	95	,000
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as	,216	95	,000
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as	,237	95	,000
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	,213	95	,000
20. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	,202	95	,000
21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma	,207	95	,000
22. Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas	,269	95	,000

Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

Análisis e interpretación

Como se puede visualizar en la tabla 5, el p-valor calculado de los 34 ítems es de 0,000, en este caso el valor se encuentra por debajo del nivel de significancia ($\alpha = 0,05$); con un nivel de confianza de 95%, de modo que, se determina que los datos no se encuentran dentro de una distribución normal, por ello se debe emplear una prueba no paramétrica.

Modelo lógico

Se plantea la hipótesis alternativa H1 y la hipótesis nula H0

H1: El síndrome de burnout **SI** tiene relación con el clima laboral de los docentes de educación básica de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito.

H0: El síndrome de burnout **NO** tiene relación con el clima laboral de los docentes de educación básica de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito.

Nivel de significancia

El nivel de significancia que se empleo es de 5%

Correlación de Spearman

El coeficiente de correlación de Spearman mide la relación entre dos variables aleatorias, además es una prueba no paramétrica y se aplican en distribuciones no normales. En este estudio se utiliza la prueba de correlación de Rho de Spearman para determinar la relación de las dos variables.

Análisis de valores de la correlación de Spearman

Tabla 6 Valores de la correlación

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Martínez y Campos, 2015)

Tabla 7 Correlación de Spearman
Correlaciones

			8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo	1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros
Rho de Spearman	8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .000 95	-,482** .000 95
	1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,482** .000 95	1,000 .000 95

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

Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

Análisis e interpretación

Después de relacionar las variables “síndrome de burnout” y “el clima laboral” de los docentes de las Unidades Educativas de Distrito Metropolitano de Quito. Con 95 casos, se adquirió un coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0,482, lo que indica que, dentro de la escala de Spearman, pertenece a una relación con correlación negativa moderada, y un p-valor de 0,000. De modo que, rodea un valor de 1% de significancia ($p < 0.01$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa H1 y se rechaza la hipótesis nula Ho.

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Para concluir, en la investigación que se ha desarrollado al personal docente de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito, cuenta con un clima laboral deficiente, dado que el síndrome de burnout afecta de manera directa al desempeño laboral que realizan día a día los docentes. Además, por medio del estudio de la prueba de correlación de Rho de Spearman que se realizó, se establece que, entre las dos variables mencionadas anteriormente, existe una relación.
- Se fundamentó teóricamente las variables de estudio, el síndrome de burnout y el clima laboral, mismos que han permitido esclarecer el presente trabajo investigativo.
- De acuerdo con los resultados obtenidos se determina que, el personal docente de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito se vio afectado por factores emocionales y ambientales ya que, por medio de la encuesta se ha determinado que existe una serie de elementos deficientes, lo que ha generado como consecuencia un nivel alto de cansancio emocional y mal ambiente laboral. También, ha restringido el cumplimiento de objetivos propuestos por las autoridades pertinentes.
- Por último, se implementó una propuesta de estrategias con el fin de evitar que se presente el síndrome de burnout y mejorar el clima laboral de los docentes dentro de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito, al igual que fomentar una buena comunicación y relaciones interpersonales entre compañeros docentes.

4.2.Recomendaciones

- Implementar más actividades de recreación por parte del Ministerio de Educación, de tal manera que, permitirá reducir el estrés y generar un buen clima laboral dentro de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito.
- Ejecutar capacitaciones de temas desconocidos al personal docente, con el fin de apoyar al incremento de conocimiento de cada uno de ellos y de esta manera se sientan motivados más no frustrados al momento de impartir sus clases.
- Se recomienda a los docentes escuchar y proponer alternativas de solución ante los conflictos que puedan presentarse dentro de la institución, de este modo establecer la comunicación entre compañeros.
- Se recomienda a las autoridades de alto mando planear, organizar y comunicar con anticipación las reuniones, trabajos educativos y actividades a realizar, con el objetivo de evitar sobrecargas laborales.

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA

5.1. Tema

Proponer estrategias para reducir el síndrome de burnout y mejorar el clima laboral de los docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito.

5.2. Beneficiarios

- Docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito

5.3. Estrategias

Estrategia 1: Realizar actividades recreativas: campeonatos internos de fútbol, básquet, socializaciones fuera del lugar de trabajo, etc.

Objetivo

Reducir el cansancio emocional y mejorar la comunicación entre docentes.

Recursos

- Áreas verdes
- Pelotas de fútbol y básquet

Descripción

De manera quimestral se organizará campeonatos relámpago entre compañeros, con el fin de reducir el sobre cargo laboral. Los docentes deben organizar este tipo de eventos a tiempo, de modo que el día establecido se dediquen solamente a su momento recreativo.

Estrategias 2: Considerar las opiniones y sugerencias de los profesores al momento de tomar decisiones dentro de la institución educativa.

Objetivo

Compartir opiniones y motivaciones con los compañeros de trabajo.

Recursos

- Celular
- Red social WhatsApp
- Buzón de sugerencias en la sala de profesores

Descripción

Al implementar aplicaciones y espacios específicos, dará paso a una mejor comunicación e información al igual que un mejor clima laboral, en relación con las decisiones que se tomen, conflictos que se pueda presentar o a su vez reuniones inesperadas, con ello se podrá conocer molestias y solicitudes de los docentes.

Estrategia 3: Ejecutar capacitaciones online para ayudar al desarrollo del colaborador.

Objetivo

Fomentar la motivación del docente para la realización de sus actividades laborales diarias.

Recursos

- Computadora
- Internet
- Plataformas digitales (Microsoft teams, zoom etc.)

Descripción

Un clima laboral bueno cargado de motivación conlleva a la realización de actividades más fluida, al igual que incrementar el conocimiento ayuda que el docente este preparado y actualizado a la hora de dictar sus clases.

5.4. Plan de acción

Tabla 8 Plan de acción de propuesta

Estrategia	Responsable	Inicio	Finalización	Evaluación
Estrategia 1: Realizar actividades recreativas: campeonatos internos de fútbol, básquet, socializaciones fuera del lugar de trabajo, etc.	Director Comisión de deportes	Febrero 2023	Febrero 2023	Aplicar constantemente cuestionarios de satisfacción laboral
Estrategia 2: Considerar las opiniones y sugerencias de los profesores al momento de tomar decisiones dentro de la institución educativa	Director Inspector	Marzo 2023	Marzo 2023	Aplicar constantemente cuestionarios de satisfacción laboral
Estrategia 3: Ejecutar capacitaciones online para ayudar al desarrollo del colaborador	Director Inspector	Abril 2023	Abril 2023	Aplicar constantemente cuestionarios de satisfacción laboral

Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Andrango Vanessa y Sandoval Soraya

Control y evaluación del programa

Para evaluar esta propuesta se determina las siguientes tareas

- Realizar un test de satisfacción laboral
- Aplicación del cuestionario de satisfacción laboral

Durante la ejecución de las tareas se aplicará el cuestionario de satisfacción laboral, el mismo que para su evaluación de manera quimestral, se desarrollará un cuestionario al personal docente. Además, de manera frecuente se revisará los buzones de sugerencia para conocer las molestias y mejorar la comunicación.

Referencia Bibliográfica

- Álvarez, R. (2015). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, 1-4.
- Cáceres, D. (2017). *Estadística y procesos matemáticos*. Barcelona: SM.
- Durán, S., García, J., Parra, A., García, M., & Hernandez, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación Y Sociedad*, 27-44.
- Frutos, R. (2017). Las organización y su estudio sobre el clima laboral. *Redalyc*, 40-50.
- Gago, K., Martínez, I., & Alegre, A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo,Peru. *Psiencia*, 1-15.
- Ganga, F., Piñones, M., & Saavedra, L. (2015). Clima organizacional: algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión. *FENopina*, 20-45.
- Grisolia, J. (2016). Un poco de historia sobre el burnout, nuevo 2016. *Revista IDEIDES UNTREF*, 1-10.
- Hernández, R. (2018). *Maneras de fomentar un bien clima laboral en la empresa*. Madrid: Santillana.
- Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D., & León, A. (2015). El síndrome de Burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Redalyc*, 50-54.
- Lauracio, C., & Ticona, T. (2022). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *evista Innova Educación*, 543-554.
- Martínez, M. (2018). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Madrid: Edimur.
- Montaño, A. (2017). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Madrid: ESPAN.
- Navarrete, N. (2019). Claves para mantener la motivación de los colaboradores en la empresa. *Redalyc*, 50-60.
- Nicomedes, E. (2018). Tipos de investigación . 2-3.
- Otero, A. (2018). Enfoques de investigación. *Métodos para el diseño urbano–Arquitectónico*, 3.
- Pérez, C. (2019). *Métodos de estadística por encuesta*. Madrid: Santillana.
- Pérez, R. (2017). *Formas de mejorar el clima laboral en la empresa*. Barcelona: CANTU.
- Rivera, Á., Segarra, P., & Giler, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 18-20.

- Rodríguez, R., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la rediech*, 45-67.
- Valverde, S. (2018). *Construir Inteligencia Colectiva en la Organización*. Medellín: Columbus.
- Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R., & Do Carmo Cruz, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería . *Enfermería Global*, 344-346.
- Zeas, N., & Granda, P. (2015). Estudio del impacto en el clima laboral de las empresas privadas por la implementación de las cooperativas cerradas en la provincia de guayas. *Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*, 10-50.

Anexos

Anexo 1 Modelo de encuesta síndrome de Burnout



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS



Objetivo: Determinar la relación del síndrome de burnout y el clima laboral de los docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente y señale los casilleros según su criterio

Las opciones que puede marcar son:

- 0 = Nunca/Ninguna vez
- 1 = Casi nunca / Pocas veces al año
- 2 = Algunas veces/ Una vez al mes o menos
- 3 = Regularmente/ Pocas veces al mes
- 4 = Bastantes veces/ Una vez por semana
- 5 = Casi siempre/Pocas veces por semana
- 6 = Siempre/Todos los días

Nota: La información adquirida por los docentes es únicamente para fines académicos.

CUESTIONARIO

Información general

Género

Masculino	
Femenino	
Otro	

Estado civil

Soltero/a	
Unión Libre	
Casado/a	
Divorciado/a	
Viuudo/a	

Tiempo de trabajo

1 – 5 años	
6- 10 años	

11- 15 años	
16 – 20 años	
Más de 21 años	

	Nunca/Ninguna vez	Casi nunca/Pocas veces al año	Algunas veces una vez al mes o menos	Regularmente/Pocas veces al mes	Bastantes veces/Una vez por semana	Casi siempre/Pocas veces por semana	Siempre/Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as							
5. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales							
6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa							
7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo							
9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente							

11. Pienso que este trabajo me esta endureciendo emocionalmente									
12. Me siento con mucha energia en mi trabajo									
13. Me siento frustrado /a en mi trabajo									
14. Creo que trabajo demasiado									
15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.									
16. Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés									
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as									
18. Me siento motivado despues de trabajar en contacto con alumnos/as									
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo									
20. Me siento acabado en mi trabajo, al limite de mis posibilidades									
21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma									
22. Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas									

Muchas gracias por su participación

Anexo 2 Modelo de encuesta clima laboral



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS



Objetivo: Determinar la relación del síndrome de burnout y el clima laboral de los docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente y señale los casilleros según su criterio

Las opciones que puede marcar son:

- 1 = Nunca
- 2 = Rara vez
- 3 = Algunas veces
- 4 = Frecuentemente
- 5 = Siempre

Nota: La información adquirida por los docentes es únicamente para fines académicos.

CUESTIONARIO

Información general

Género

Masculino	
Femenino	
Otro	

Estado civil

Soltero/a	
Unión Libre	
Casado/a	
Divorciado/a	
Viudo/a	

Tiempo de trabajo

1 - 5 años	
6- 10 años	
11- 15 años	

16 – 20 años	
Más de 21 años	

Preguntas	Valoración				
	1	2	3	4	5
1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros					
2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto					
3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto					
4. Comparto intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso					
5. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo					
6. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo					
7. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías					
8. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficios de todos					
9. Me grafítica la relación afectiva con mis colegas					
10. Me siento estimulado por mis superiores					
11. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario					
12. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos					

Muchas gracias por su participación

Anexo 3 Primera validación de cuestionario



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

APRECIACIÓN



Tema: " EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO"

Objetivo de la encuesta: Determinar como el síndrome de burnout se relaciona con el clima laboral de los docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responder adecuadamente.	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo		X

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Claridad en la redacción de las preguntas		X		
Pertinencia de la variable con los indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de la aplicación	X			
Validez de contenido del cuestionario	X			

Observaciones: Corregir en base a las observaciones realizadas

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por :	Mg. Alejandra Reisancho
Profesión:	Magister en Educación Especial mención en educación de personas con discapacidad múltiple
Lugar de trabajo:	Escuela de Educación Manuela Abad
Cargo que desempeña	Docente
Lugar y fecha de validación:	Quito, 18 de julio 2022
E- mail:	mayrareisancho@educacion.gob.ec
Teléfono o celular:	983947240
Firma:	

Agradecemos su valiosa contribución para la validación de esta encuesta



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

APRECIACIÓN



Tema: " EL SINDROME DE BURNOUT Y EL CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO"

Objetivo de la encuesta: Determinar como el síndrome de burnout se relaciona con el clima laboral de los docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responder adecuadamente.	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo		X

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Claridad en la redacción de las preguntas		X		
Pertinencia de la variable con los indicadores		X		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de la aplicación	X			
Validez de contenido del cuestionario	X			

Observaciones: Corregir en base a las observaciones realizadas

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por :	Lic. Mónica Espín B.
Profesión:	Licenciada en Ciencias de la Educación
Lugar de trabajo:	Escuela de Educación Básica Juan Raimundo Figuroa
Cargo que desempeña	Docente
Lugar y fecha de validación:	Quito, 17 de julio 2022
E- mail:	monica-espín-balseca@live.com
Teléfono o celular:	995989966
Firma:	

Agradecemos su valiosa contribución para la validación de esta encuesta

Anexo 5 Tercera Validación de cuestionario



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

APRECIACIÓN



Tema: " EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LAS UNIDADES EDUCATIVAS DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO"

Objetivo de la encuesta: Determinar como el síndrome de burnout se relaciona con el clima laboral de los docentes de las Unidades Educativas del Distrito Metropolitano de Quito	SI	NO
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responder adecuadamente.	X	
El número de preguntas del cuestionario es excesivo		X

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Claridad en la redacción de las preguntas		X		
Pertinencia de la variable con los indicadores		X		
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de la aplicación	X			
Validez de contenido del cuestionario	X			

Observaciones: Corregir en base a las observaciones realizadas

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por :	Mg. Jessica Gómez
Profesión:	Magister en educación mención en Orientación Educativa
Lugar de trabajo:	Escuela de Educación Manuela Abad
Cargo que desempeña	Docente
Lugar y fecha de validación:	Quito, 18 de julio 2022
E- mail:	jessicagomez@educacion.gob.ec
Teléfono o celular:	995546059
Firma:	

Agradecemos su valiosa contribución para la validación de esta encuesta