



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL PSICOLOGÍA HUMANA**

Síndrome de Burnout y Clima Laboral en el personal docente de la
Institución Educativa Estatal, Callao – 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Alfaro Roncal, Mayre (orcid.org/0000-0002-3440-9598)

Pari Guerra, Rossi Pamela (orcid.org/0000-0002-7387-8805)

ASESORA:

Mg. Vásquez Varas, Giuliana Violeta (orcid.org/0000-0003-3941-1707)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

La presente investigación se las dedicamos a nuestras familias, por la paciencia, el amor y la comprensión que tuvieron con nosotras, para que podamos seguir el camino de la psicología.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a las personas que nos motivaron y alentaron en cada momento de nuestra vida, para poder cumplir nuestras metas.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. Introducción.....	1
II. Marco Teórico.....	4
III. Metodología.....	11
3.1. Tipo de diseño de investigación.....	11
3.2. Variables de Operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Métodos de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos.....	22
IV. Resultados.....	23
V. Discusión.....	29
VI. Conclusiones.....	33
VII. Recomendaciones.....	34
Referencias.....	35
Anexos	

Índice de Tablas

Tabla 1: Características sociodemográficas.....	13
Tabla 2: Juicio de jueces expertos del Inventario de Burnout de Maslach.....	17
Tabla 3: Juicio de jueces expertos de la Clima Laboral CL – SPC.....	20
Tabla 4: Niveles del Síndrome de Burnout de la muestra.....	23
Tabla 5: Niveles de Clima Laboral de la muestra.....	23
Tabla 6: Niveles del Factor de Autorrealización de Clima Laboral.....	24
Tabla 7: Niveles del Factor de Involucramiento Laboral de Clima Laboral.....	24
Tabla 8: Niveles del Factor de Supervisión de Clima Laboral	25
Tabla 9: Niveles del Factor de Comunicación de Clima Laboral.....	25
Tabla 10: Niveles del Factor de Condiciones Laborales de Clima Laboral	26
Tabla 11: Resultados del análisis de Shapiro – Wilk.....	26
Tabla 12: Resultados del análisis de correlación de Síndrome de Burnout y las dimensiones de Clima Laboral.....	28

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en el personal docente, de la Institución Educativa Estatal, Callao - 2022. El estudio fue de tipo transversal y correlacional, con un diseño de investigación No Experimental, con una muestra de 51 docentes, a quienes se aplicaron los siguientes instrumentos: el Inventario Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Clima Laboral CL-SPC. Teniendo como resultados los siguientes: el 82.353% de docentes presentaron un nivel medio de Síndrome de Burnout, con un porcentaje del 47.059% favorable en cuanto al Clima Laboral, la relación entre el Síndrome de Burnout y los cinco factores del Clima Laboral tuvieron una correlación indirecta débil y no significativa. Por lo que se concluye que Síndrome de Burnout y el Clima Laboral no presenta una correlación significativa.

Palabras clave: Clima laboral, docentes, educación, Síndrome de Burnout.

Abstract

The objective of this research was to analyze the relationship between the Burnout Syndrome and the Work Climate in the teaching staff of the State Educational Institution, Callao - 2022. The study was cross-sectional and correlational, with a Non-Experimental research design, with a sample of 51 teachers, to whom the following instruments were applied: the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the CL-SPC Labor Climate Scale. Having the following results: 82.353% of teachers presented an average level of Burnout Syndrome, with a percentage of 47.059% favorable in terms of Work Climate, the relationship between Burnout Syndrome and the five factors of Work Climate had a correlation indirect weak and not significant. Therefore, it is concluded that Burnout Syndrome and Work Environment do not present a significant correlation.

Keywords: Labor Climate, teachers, education, Burnout Syndrome.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día se sabe que una sociedad desarrollada tiene como base fundamental la educación; ya que provee conocimientos, enriquece los valores y la cultura. Como lo menciona Sánchez (1963): “La educación es importante, porque genera interés en los alumnos para poder resolver problemas de manera inteligente, permitiendo alcanzar mejores niveles de bienestar social y así crecer como país; por ende, la educación, no solo consiste en enseñar a leer” (Apaza, 2016).

La situación educativa presenta desafíos para ser asegurada como un derecho fundamental. Para tener una educación de calidad, nuestro país realiza una serie de reformas educativas, que son enfocadas en: (1) la infraestructura, (2) el financiamiento, (3) las Tecnologías de la Información y Comunicación, (4) el acceso a la institución educativa y (5) la cantidad de alumnos por cada docente. En el documento del Ministerio de Educación “Perú ¿Cómo vamos en educación?” (2017), nos dice que, el promedio de alumnos por cada docente en el nivel secundario es, de 12 a 14 estudiantes (Ministerio de Educación, 2018).

Las instituciones educativas están compuestas por dos elementos centrales que se relacionan entre sí; docente y alumno, importantes en el proceso enseñanza y aprendizaje (Flores, 2016). Por lo mencionado anteriormente, vemos como agentes importantes de la educación a los docentes; y más aún, en tiempos de pandemia donde han sido actores fundamentales, respondiendo a una serie de solicitudes durante problema sociosanitario, ejerciendo un apoyo emocional a las y los estudiantes (CEPAL-UNESCO, 2020).

La docencia es una profesión delicada, ya que encamina al estudiante a descubrir su potencial, pero a la vez, puede ser problemática, porque requiere de recursos físicos y mentales. Por consiguiente, es fácil que a largo plazo un docente agote sus recursos, ya que pierde el placer por su trabajo, causándole diferentes trastornos psicofísicos; también es un problema para los estudiantes, ya que

pueden, sentirse incomprendidos, ignorados o tratados con desapego por parte de su docente (Giardini, y otros, 2018).

En nuestra sociedad muchos docentes están padeciendo problemas de agotamiento, tanto físico como mental, y si este se mantiene a lo largo del tiempo, se observa una negativa y falta de interés en su desenvolvimiento laboral, a esto se le conoce como “Síndrome de Burnout” (Ortiz y Vásquez, 2018), el cual fue acuñado por Freudenberger desde 1974 (López, 2014).

La actividad laboral está compuesta de una atmosfera donde: la forma de organizarse, la tecnología aplicada, las políticas manejadas, los reglamentos internos, los sistemas de valores y los aspectos diferentes del contexto (Flores, 2016), realzan positivamente el aspecto psicológico y emocional, que se caracterizan por un entorno laboral sano, de lo contrario indican un rendimiento desfavorable en el ejercicio laboral (Pretel, 2018). La situación organizacional es compleja, más aún en tiempos de crisis sanitaria, manifestando una serie de estados emocionales y reacciones, ante las percepciones e impresiones, que sumergen al trabajador en un cuadro de agotamiento (Pari & Alata, 2015).

Por lo que nos planteamos:

¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en el personal docente de la Institución Educativa Estatal?

El motivo que nos a realizar la presente investigación, se basó en el cambio que viene atravesando la educación; ya que en menos de 3 años la modalidad de enseñanza se modificó, pasando de una enseñanza presencial, a una enseñanza remota, que en poco tiempo retornó a ser presencial. Al inicio del año escolar, estos cambios en la modalidad de enseñanza, podrían generar inestabilidad emocional, física y de relación entre docentes, originando un agotamiento laboral en los mismos, que repercutiría en el ambiente de trabajo, probablemente esto genere un bajo rendimiento académico en los estudiantes y por ende en la educación del país.

Teniendo por Objetivo: Analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en el personal docente de la Institución Educativa Estatal, Callao – 2022.

Y como objetivos específicos: (1) Identificar los niveles de Síndrome de Burnout en el personal docente. (2) Identificar los niveles de Clima Laboral en el personal docente. (3) Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de Autorrealización en el personal docente. (4) Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de Involucramiento Laboral en el personal docente. (5) Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de Supervisión en el personal docente. (6) Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de Comunicación en el personal docente. (7) Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de Condiciones Laborales en el personal docente.

La Hipótesis General de la investigación es:

Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral en el personal docente de la Institución Educativa Estatal, Callao – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación toma como antecedentes internacionales a los siguientes estudios:

Goddarba et al (2006), investigaron en 79 docentes en la universidad de Brisbane, Australia, sobre los elementos del entorno y la variación en el agotamiento. Donde aplicaron el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Entorno Laboral, durante 2 años. En el estudio se logra identificar el incremento progresivo del agotamiento por la carga laboral inequitativa y elevada en docentes que inician su trabajo; además, ratifican la novedad del trabajo, que permite comprender y gestionar este síndrome (Goddarda et al., 2006)

Gómez et al. (2009) realizaron un estudio en 3 colegios públicos de Bogotá, Colombia, donde describen características de profesores frente a su medio laboral, la relación con los estudiantes que presentan dificultades, su autoconocimiento, el bienestar, la satisfacción personal y su relación con el síndrome de Burnout. Fue un estudio de corte transversal, tipo encuesta, por medio del Inventario Burnout de Maslach y un cuestionario sociodemográfico. Su muestra fue de 343 encuestados. Donde se obtuvo el 15,6% de prevalencia del agotamiento, existiendo disconformidad por el ambiente laboral; además, el 70% de docentes se sienten poco preparado para el trabajo con estudiantes que presentan discapacidad mental, física y sensorial. Se llegó a la conclusión que el MBI es usual en docentes, habiendo reclamos en diferentes contextos; además, se necesita de intervenciones para su salud mental y mejora de la interacción docente-alumno (Gómez, 2009).

Ranđelović & Stojiljkovic (2015), investigaron en docentes de educación primaria y universitarios de Serbia, con el fin estudiar las relaciones entre el clima laboral, las necesidades psicológicas básicas y el desgaste profesional. La muestra incluyó a 105 profesores de primaria y 95 profesores universitarios. De acuerdo con el problema de investigación, se usó el Cuestionario de Clima Laboral (WCQ), la Escala de Satisfacción de Necesidades Básicas en el Trabajo (BNSSW) y la Escala de Burnout Docente (TBS). Los resultados mostraron que los docentes estimaron su clima laboral como satisfactorio, sus necesidades psicológicas básicas como

medianamente satisfechas y su burnout como bajo. El clima laboral fue un predictor positivo de la necesidad de autonomía, competencia y autorrealización; y, un predictor negativo del desgaste profesional de los docentes. La autonomía fue la única variable mediadora, es decir, la variable que media en la relación entre ambas variables tanto en profesores de primaria como de universidad. (Randelović & Stojiljkovic 2015)

Mafla (2015), realizó una investigación en la ciudad de Quito, donde determinaron la correlación entre del Burnout y el nivel de clima laboral. El estudio se conformó por 30 docentes de la Institución Educativa “Abelardo Flores”. Aplicó el Inventario de Maslach Burnout y el cuestionario de Litwin y Stinger. El resultado final muestra que, el 75% docentes presentan de una a tres dimensiones de Burnout, solamente 25% no presenta ninguna dimensión; frente al clima laboral, sus cinco dimensiones tienen un nivel aceptable. El estudio concluyó que, existe síndrome de Burnout generados por el trabajo, pero no influyen directamente en el nivel del clima laboral (Mafla, 2015).

Enriquez y Calderón (2017) realizaron un estudio en una escuela de Ecuador, para analizar del Clima Laboral y su influencia en el desempeño del docente. Aplicaron un instrumento para observar: la recompensa, el apoyo, el control y la presión de autoridades, confort físico y las relaciones entre compañeros. Donde determinaron que, los controles excesivos por parte de las autoridades escolares presentan mayor incidencia; el mismo que, según los docentes, es de manera excesiva, generando incomodidad dentro de su centro de trabajo, viéndose impedidos de acudir a sus autoridades ante cualquier problema. (Enriquez Bravo Monica, 2017).

Rodríguez, et al (2017) investigaron el síndrome de Burnout, en docentes de una escuela secundaria, de México. Con un enfoque cualitativo de caso único; utilizaron como técnicas: la observación y la entrevista. Y como instrumentos: el diario de campo y el cuestionario. El resultado muestra cuatro categorías principales: el docente, el alumno, el ámbito institucional y el estrés laboral. (Rodríguez, 2017)

Vergaño (2018) investigó en 61 docentes, de 4 institutos de idiomas de Armenia, la relación entre Síndrome de Burnout y el Clima laboral. Su diseño fue no experimental, transaccional-correlacional, aplicando los siguientes instrumentos: el cuestionario sociodemográfico, MBI-Ed y el cuestionario de Clima laboral. Donde hallaron un nivel bajo de Despersonalización y Realización Personal, y un nivel alto de Agotamiento Emocional. Se identificó la existencia de una correlación negativa en las variables. (Vergaño, 2018)

La investigación toma como antecedentes nacionales a los siguientes estudios:

Baltazar y Chirinos (2013), investigaron una compañía de servicios en el norte del Perú, donde determinaron la relación entre Clima Laboral y Dimensiones de la Personalidad. Su estudio estuvo conformado por 92 personas. Se aplicó la "Escala de Clima Laboral" de Palma y el "Cuestionario BFQ". Obteniendo como resultado: no existe relación entre Clima Laboral y las dimensiones de estabilidad emocional y apertura mental, pero existe una relación positiva altamente significativa entre Clima Laboral y afabilidad. Finalmente, los trabajadores perciben como favorable el clima laboral (Balatazar y Chirinos, 2013).

Ortiz y Vásquez (2014) investigaron en Chiclayo, la relación que existe entre Clima laboral y síndrome de Burnout, en 51 docentes. Se utilizó la Escala de Clima Laboral de Palma y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Concluyen que no existe relación significativa ($p > 0.05$) entre el ambas variables (Ortiz y Vásquez, 2014)

Bautista y Bravo (2015), realizaron una investigación, sobre la relación que existe entre el clima laboral y el Síndrome de Burnout, aplicando a 47 personas del área de salud la Escala Clima Laboral y el Inventario de Burnout. Los resultados consideran favorable el clima laboral (46.8%) y un Síndrome de Burnout moderado (80.9%); concluyen que existe relación significativa (0,05 y Rho de Spearman =0.515) entre el clima laboral y el síndrome de Burnout (Bautista y Bravo, 2015)

Flores (2016), investigó en la ciudad de Trujillo la relación entre el Síndrome Burnout y clima laboral en profesores de diferentes colegios. Su muestra fue de 100

docentes, seleccionando a 10 docentes de cada Institución Educativa. Se aplicó el Cuestionario del Clima Laboral (WES) y el inventario "Burnout" de Maslach. Se tiene como resultado la relación directa de ambas variables, siendo esta significativa ($p < .01$) (Flores, 2016).

Soto (2017), realizó una investigación en Huaral. Con el fin de determinar la correlación entre las variables Clima Laboral y Síndrome de Burnout. Su muestra fue de 150 docentes de ambos sexos. Utilizó la Escala de Clima Laboral (SPC) de Palma y el Inventario Burnout de Maslach. Se halló correlación inversa significativa en la dimensión de comunicación del Clima Laboral y la dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout; y, no existe correlación inversa significativa ($p > .05$) entre clima laboral y las dimensiones de Burnout (Soto, 2017).

Padilla (2020). Ejecutó una investigación en un colegio de Ventanilla. Donde determinó la relación entre el Clima Laboral y el Síndrome de Burnout en el tiempo de enseñanza remota. Se aplicó la Escala de Clima Laboral y el Inventario del Síndrome de Burnout a 67 docentes. Concluye que, existe una correlacional indirecta y significativa ($r = ,125$ y $p = ,315$); es decir que, mientras más favorable es el clima laboral es menor el agotamiento en docentes. (Padilla, 2020)

Yslado et al (2021), realizaron un estudio en una Universidad Pública de Perú, sobre el Clima Laboral y su relación con el Burnout. En 206 profesores, entre ellos nombrados (80.1%) y contratados (19.9%); de ambos sexos. Utilizaron el Cuestionario de Burnout y la Escala de Clima Laboral de Palma. El resultado indica que, existe una relación negativa y estadísticamente significativa ($AGFI = 0.991$) entre ambas variables. (Yslado et al. 2021)

La investigación tiene como enfoques conceptuales al Síndrome de Burnout y al Clima Laboral, ambos detallados en los siguientes párrafos:

El término "Burnout" fue definido por Freudenberg en el año de 1974 (Rodríguez, 2017), es un vaciamiento de sí mismo, el cual genera un agotamiento físico y mental, por el exceso de esfuerzo, para alcanzar un deseo impuesto por la misma persona o la sociedad (Manrique, 2009). La denominación de Burnout fue

popularizada por Maslach y Jackson (Torres, 2016), Para ella, es una enfermedad laboral que está emergiendo (Olivares, 2017). Podemos decir que para la OMS, es la percepción que una persona tiene sobre su vida, dentro del entorno cultural el cual está relacionado a sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones (Vidotti, 2019)

Este síndrome está conformado por tres dimensiones (Torres, 2016):

- *Agotamiento Emocional*: Es la fase que muestra la pérdida de energía vital, así mismo manifiesta disconformidad entre la realización del trabajo y el cansancio experimentado (Torres, 2016). Esta es la característica central más evidente de este síndrome (Flores, 2016). En esta etapa existen quejas por parte de las personas que en consecuencia se vuelven más irritables, ya que la cantidad de trabajo realizado se incrementa (Gómez y Ruiz, 2015); por ende, existe una desmotivación en disfrutar de las tareas, además se percibe como los trabajadores se encuentran permanentemente insatisfechos y molestos (Flores, 2016).
- *La despersonalización*: En ocasiones, se muestra como un mecanismo de defensa donde la persona no puede realizar sus labores profesionales con la misma intensidad de antes, ya que sus recursos emocionales se han abatido y en consecuencia este ha sido afectado (Bautista & Bravo, 2015). La persona pierde la capacidad de empatizar con los demás, como una forma de autoprotegerse manifiesta actitudes inhumanas, negativas, frías, cínicas y duras. (Torres, 2016).
- *La Realización Personal*: O baja realización profesional (Flores, 2016). Es la fase en la que el profesional se retira progresivamente de actividades no laborales concernientes con actividades que propiciaron el estrés crónico. Surge la sensación de frustración y estancamiento para la persona, que se cuestiona sobre el propósito de su trabajo, su aporte, el que hacer, su vocación, etc. Lo que conlleva a perder sus ideales y se aleja de las diferentes actividades sociales, familiares y/o recreativas, crea para sí un tipo de auto reclusión. (Flores, 2016). Cuando el trabajador se da cuenta que no produce frente a las exigencias de su puesto actual, así como espera la

empresa, este mismo no se siente autorrealizado y satisfecho tanto en el aspecto personal como profesional. (Ortiz & Vásquez, 2018)

También, se define se Clima laboral como las propiedades motivacionales del ambiente (Castro y Espinoza, 2019), en el que según su intensidad varía y repercute en las personas y su estado emocional. (Olaz, 2013). Teniendo en cuenta que la palabra variable representa a aquello que varía y está sujeta a cambios, entonces (Patterson et al. 2005) Plantean que, se entiende el clima laboral como una variable actuando dentro del contexto de la organización entre los trabajadores y su empleador (Ruiz, 2021), que intenta racionalizar las sensaciones que perciben y experimentan las personas en sus actividades de trabajo (Olaz, 2013).

Dentro de las definiciones sobre Clima Laboral (Olaz, 2013), podemos decir que, es una “cualidad” dentro de una institución u organización, esta cualidad es experimentada por los trabajadores e influye en su comportamiento, la referencia cultural en cuanto a valores y acciones de las personas (Tagiuri, 1968) (Pace, 1968), teniendo como resultado más compromiso con la empresa y con ellas mismas (Pilligua, 2019)

Dentro del espacio o ambiente denominado Clima Laboral, el individuo debe involucrarse en la asignación de una tarea, la supervisión de esta, acceder a la información donde comparte y coordina con sus compañeros de trabajo, en buenas condiciones laborales, siendo una posibilidad de realización personal, esto visto como una percepción del trabajo en cuanto a su entorno laboral (Palma, 2004), en la cual desarrollan sus actividades (Vergaray et al. 2021). Entendiendo de manera general que la percepción que tienen los trabajadores frente a la relación ambiental y laboral, se basa en el clima laboral de una organización. (Ortiz & Vásquez, 2018).

Palma (2004) refiere que el Clima Laboral son características percibidas de la organización, perdurables y medibles. Se diferencian de las demás organizaciones, ya que permite diagnosticar y así mismo orientar a realizar acciones preventivas y correctivas, esto para fortalecer procesos y resultados de la misma, citado por (Yslado, Ramirez, García, & Arquero, 2021).

Para entender la perspectiva que los trabajadores presentan acerca de su ambiente de trabajo y que son parte de una entidad (Chura y Cayo, 2021), tomamos a Palma, quien con 5 factores de estudio mide la variable “Clima Laboral”, los cuales detallamos a continuación (Palma, 2004):

- *Autorrealización:* Las posibilidades y oportunidades que el medio laboral le favorezca al trabajador, es importante, porque ayudara en su aprendizaje y desarrollo personal - profesional, donde éste se sienta en la capacidad de realizar las diferentes tareas con perspectiva, de manera que tenga una apreciación sobre la misma.
- *Involucramiento Laboral:* El compromiso y cumplimiento del desarrollo dentro la organización como Identificación con los valores de la misma, donde el trabajador sea pieza importante para el éxito de esta.
- *Supervisión:* La Supervisión en relación al apoyo y la orientación dentro de la actividad laboral, para las tareas y su desempeño diario, superando obstáculos y que las diferentes estrategias ayuden a mejorar la organización.
- *Comunicación:* Denota una precisa información frente al funcionamiento de la institución, teniendo en cuenta la percepción, celeridad, grado de fluidez, claridad y coherencia en los trabajadores.
- *Condiciones Laborales:* El Reconocimiento y la motivación de la institución hacia los trabajadores, los materiales que provee, ya sean económicos (remuneración atractiva), tecnología (que facilite el trabajo) y/o psicosociales útiles para el desarrollo y así cumplir las actividades laborales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de diseño de investigación

Tipo de investigación: La investigación se aplicó, ya que se realizó a través del conocimiento científico, para obtener una respuesta (CONCYTEC- 2021)

Diseño de investigación: El diseño de investigación fue No Experimental, para poder observar la investigación y luego analizarlos (Hernández et al, 2006). De tipo transversal, ya que nuestra investigación fue realizada en un momento determinado (Cvetkovic et al, 2021); y, correlacional, para observar el grado de relación que existe entre las variables (Ortega et al, 2019).

3.2. Variables y Operacionalización (Anexo 2)

Variable 1: SINDROME DE BURNOUT

- **Definición conceptual:** Es un fenómeno que nace de un estrés continuo, provocando un distanciamiento entre los trabajadores de una institución. (Giardini et al, 2018).
- **Definición operacional:** Inventario Burnout de Maslach.
- **Indicadores:** Está conformado por de las siguientes escalas:
 - ✓ **Escala CE:** Cansancio Emocional
 - ✓ **Escala DP:** Despersonalización
 - ✓ **Escala RP:** Realización Personal

Variable 2: CLIMA LABORAL

- **Definición conceptual:** Es la percepción vinculada al ambiente de trabajo; en el que, elementos externos influyen según su intensidad y puede afectar el estado emocional de los trabajadores (Olaz, 2013).
- **Definición operacional:** Escala de Clima Laboral CL-SPC. De Sonia Palma Carrillo 2004.
- **Indicadores:** Está conformado por de las siguientes escalas:

- ✓ Autorrealización
- ✓ Involucramiento laboral
- ✓ Supervisión
- ✓ Comunicación
- ✓ Condiciones laborales

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: La investigación tuvo como población a 51 docentes de la Institución Educativa “General Prado”

● **Criterios de inclusión:**

- ✓ Docentes varones
- ✓ Docentes mujeres
- ✓ Docentes de las diferentes áreas que firmen el término de consentimiento
- ✓ Docentes practicantes de las diferentes áreas que firmen el término de consentimiento

● **Criterios de exclusión:**

- ✓ Personal administrativo
- ✓ Personal de servicio
- ✓ Comité de la APAFA
- ✓ Las estudiantes de la Institución Educativa
- ✓ Docentes de las diferentes áreas que no firmen el término de consentimiento
- ✓ Docentes practicantes de las diferentes áreas que no firmen el término de consentimiento

3.3.2. Muestra:

La muestra estuvo conformada por 51 docentes. En relación a la variable Edad, el Mínimo de edad de los participantes fue 29 años y el Máximo fue 64

años, la Media fue (M=52.843) y la Desviación Estándar (DP= 8.814). En la tabla 1 descripción sociodemográficas:

Tabla 1

Características sociodemográficas

Variables	Categorías	Número	Porcentaje
Sexo	Femenino	47	92.157
	Masculino	4	7.843
Estado Civil	Solteros	10	19.608
	Casado	33	64.706
	Unión Libre	1	1.960
	Viudo	5	9.804
	Separado	2	3.922
Convivencia	Solo	5	9.804
	Con pareja	8	15.686
	Con familia	38	74.510
Hijos	Si	47	92.157
	No	4	7.843
Rol	Padre	2	3.922
	Madre	35	68.627
	Esposo (a)	10	19.608
	Hijo(a)	3	5.882
	Hermano	1	1.961
Área	Desarrollo Personal Ciudadanía y Cívica	8	15.686

Educación Para el Trabajo	4	7.843
Educación Física	1	1.961
Ciencias Sociales	5	9.804
Comunicación	9	17.647
Arte y Cultura	3	5.882
Matemática	5	9.804
Ciencia y Tecnología	9	17.647
Educación Religiosa	3	5.883
Inglés	4	7.843

Unidad de análisis: La investigación tuvo como unidad de análisis a los docentes de la Institución General Prado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la colecta de datos, utilizamos las siguientes técnicas:

- ✓ **Evaluación Psicológica:** La Evaluación Psicológica es una técnica objetiva, que nos permitió medir dimensiones sobre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral, en los docentes de la institución.

Para la obtención de datos utilizamos los siguientes instrumentos, solicitando antes el consentimiento informado (anexo 3)

- ✓ **Cuestionario sociodemográfico:** El cuestionario sociodemográfico nos permitió obtener datos generales de la unidad de análisis, dicha información ayudará a la precisión de los resultados obtenidos (Anexo 4).
- ✓ **Inventario Burnout de Maslach (MBI):** Esta prueba nos permitió observar el agotamiento en el personal de los docentes de la institución (Anexo 5).

FICHA TÉCNICA

NOMBRE ORIGINAL: Maslach Burnout Inventory Manual

NOMBRE DE LA ADAPTACIÓN: Inventario Burnout de Maslach (MBI)

AUTORES: Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980) Única y completa (MBI).

PROCEDENCIA: Consulting Psychologists, Press, Inc., Palo Alto, California, USA

ADMINISTRACIÓN: De manera Individual y colectiva.

DURACIÓN: Entre 10 y 20 minutos.

APLICACIÓN: Adultos, profesionales que realizan servicio humano.

NUMERO DE ITEMS: 22, preguntas.

- Agotamiento Emocional : 09 preguntas, (1,2,3, 6, 8,13,14,16,20)
- Despersonalización : 05 preguntas, (5,10,11,15, 22)
- Realización Personal : 08 preguntas, (4,7,9,12,17,18,19,21)

PUNTUACIÓN: Se puntúa de 1 a 6 puntos. Con una puntuación Máxima mayor a 99.

Puntuación Total

- Puntuación Baja : 1 a 33
- Puntuación Media : 34 a 66
- Puntuación Alta : 67 a 99

Puntuación de Agotamiento Emocional: Su puntuación es directamente proporcional.

- Puntuación Baja : 0 a 16
- Puntuación Media : 17 a 26
- Puntuación Alta : > 27

Puntuación de Despersonalización: Su puntuación es directamente proporcional.

- Puntuación Baja: 0 a 8
- Puntuación Media: 9 a 13
- Puntuación Alta: > 14

Puntuación de Realización Personal: Su puntuación es inversamente proporcional.

- Puntuación Baja: 48 a 37
- Puntuación Media: 36 a 31
- Puntuación Alta: < 30

Validez:

La validez de constructo nos permitió conocer tres factores, como resultado: los valores son inferiores a 0.05 y GFI = 0.98 y AGFI = 0.95 es adecuado, concluyendo que el inventario de Burnout de Maslach muestra validez de constructo (Vásquez, 2020)

Para evaluar la validez de constructo en la presente investigación, se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) utilizando el método Weighted least squares mean and variance adjusted (WLSMV) debido al carácter categórico de

los datos en una muestra de 51 personas, con la finalidad de corroborar la existencia de 3 dimensiones. El índice de ajuste absoluto calculado fue chi-cuadrado (χ^2) y el índice de ajuste parsimonioso utilizado fue el error de aproximación cuadrático medio (Root-Mean-Square Error of Approximation, RMSEA). Los índices de ajuste comparativo utilizados fueron Comparative Fit Index (CFI) y Tucker Lewis Index (TLI). Los valores RMSEA menores que .06 indicaban un buen ajuste del modelo, entre 0.06 y 0.08 un ajuste razonable, entre 0.08 y 0.10 un ajuste mediocre, y mayores que .10 indicaban falta de ajuste. Los índices CFI y TLI debían ser mayores o cercanos a 0.90 o 0.95 (Brown, 2019; Byrne, 2013). Los índices de adecuación de ajuste presentados se seleccionaron en función de su popularidad en la literatura y, sobre todo, por su desempeño favorable en la investigación de simulación de Monte Carlo (Brown, 2019).

El resultado del AFC evidencio que el modelo propuesto tuvo un ajuste adecuado a los datos [χ^2 (206) = 515.787; $p = <.001$; CFI = 0.942; TLI = 0.935; RMSEA = 0.173 (intervalo de confianza del 95% 0.155 - 0.192)], confirmando la estructura original del modelo. Los 3 ítems en la escala presentaron pesos de factores estadísticamente diferentes de cero. Como puede ser observado en el Anexo 6, los ítems del factor Agotamiento Emocional presentaron cargas factoriales entre 0.538 y 0.879, del factor Despersonalización mostró cargas entre 0.399 y 0.976 y del factor Realización Personal mostro cargas entre -0.885 y 0.936.

En la validez de contenido del instrumento utilizado en la investigación, se empleó la técnica de juicio de expertos para medir los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. Podemos observar en la siguiente tabla.

Tabla 2

Juicio de jueces expertos del Inventario de Burnout de Maslach

N	Grado	Nombres y apellidos	Dictamen
°	Académico	del experto	
1	Magister	Giuliana Víoleta Vásquez Varas	Suficiencia

2	Magister	Huguette Fortunata Dueñas Zuñiga	Suficiencia
3	Magister	Cesar Enrique Vargas Uribe	Suficiencia

Fuente: Ver anexo 7

Confiabilidad:

El Inventario Burnout de Maslach, presentó una unidad de análisis del área de Agotamiento Emocional, Depersonalización y Realización Personal, fueron estudiadas por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron 0.78, 0.76 y 0.74, respectivamente, lo cual significó que los ítems presentaron puntajes confiables (Vásquez, 2020)

Para evaluar la confiabilidad del instrumento en el presente estudio se utilizó el coeficiente **Omega** ω (McDonald, 1999) considerando que este coeficiente se basó en la proporción de la varianza común y se desempeñaron mejor en comparación con otros índices como el alfa de Cronbach (Revelle y Zinbarg, 2009). Se consideraron valores aceptables de ω , valores entre 0.70 y 0.90 (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

La dimensión Agotamiento Emocional presentó un índice Omega de 0.833 y la dimensión Realización Personal presentó un Omega de 0.703, los cuales fueron considerados valores aceptables. Y la dimensión Despersonalización presentó un índice Omega de 0.512, siendo un valor no aceptable. Evidenciándose que la mayoría del instrumento mostró una adecuada consistencia interna (Anexo 8)

- ✓ **Escala Clima Laboral CL – SP:** La escala nos permite observar las cinco dimensiones del Clima Laboral, en los docentes de la institución. (Anexo 9)

FICHA TÉCNICA

NOMBRE ORIGINAL: Clima Laboral CL – SPC

AUTORA: Sonia Palma Carrillo

PROCEDENCIA: Lima Metropolitana- Perú

ADMINISTRACIÓN: Individual o Colectiva

DURACIÓN: De 15 a 30 minutos, aproximadamente (manual-escrita), 5 minutos aproximadamente (computarizada)

APLICACIÓN: Trabajadores

NÚMERO DE ÍTEMS: 50

- Autorrealización: 10 preguntas (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46)
- Involucramiento Laboral: 10 preguntas (2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47)
- Supervisión: 10 preguntas (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48)
- Comunicación: 10 preguntas (4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49)
- Condiciones Laborales: 10 preguntas (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50)

PUNTUACIÓN: Se puntúa de 1 a 5 puntos. Con una puntuación máxima de 250.

Puntuación Total

- Muy desfavorable: 50 a 89
- Desfavorable: 90 a 129
- Media: 130 a 169
- Favorable: 170 a 209
- Muy Favorable: 210 a 250

Puntuación para las Dimensiones: Su puntuación es directamente proporcional al Clima Laboral

- Muy desfavorable: 10 a 17
- Desfavorable: 18 a 25
- Media: 26 a 33
- Favorable: 34 a 41
- Muy Favorable: 42 a 50

Validez:

Validez de la escala, fueron de un nivel de 0.980 y el test de Estabilidad de Barlet 444751.69, $p < 0.001$, confirmando la validez del instrumento (Mancisidor, 2016).

Para la validez de contenido utilizado en la investigación, se empleó la técnica de juicio de expertos para medir los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. Podemos observar en la siguiente tabla.

Tabla 3

Juicio de jueces expertos de la Clima Laboral CL – SPC

N °	Grado Académi co	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Giuliana Víoleta Vásquez Varas	Suficiencia
2	Magister	Huguette Fortunata Dueñas Zuñiga	Suficiencia
3	Magister	Cesar Enrique Vargas Uribe	Suficiencia

Fuente: Ver anexo 10

Confiabilidad:

En la escala CL-SPC, los datos se analizaron con el Programa del SPSS, cuya confiabilidad fue de 0.97 (Alfa de Cronbach) y 0.90 (Split Half de Guttman); teniendo una alta consistencia interna de datos, que nos permitieron decir que el instrumento es confiable. (Palma, 2004)

Para evaluar la confiabilidad del instrumento en el presente estudio se utilizó el coeficiente **Omega** ω (McDonald, 1999).

La dimensión Autorrealización presentó un índice Omega de 0.935, la dimensión Involucramiento Laboral presentó un índice Omega de 0.916 la dimensión Supervisión presentó un índice Omega de 0.937, la dimensión

Comunicación presentó un índice Omega de 0.917, y la dimensión Condiciones Laborales presentó un índice Omega de 0.879. Los cuales fueron considerados valores aceptables, evidenciándose una adecuada consistencia interna del instrumento (Anexo 11).

3. 5. Procedimientos

La colecta de datos se ejecutó en la Institución Educativa General Prado, de la provincia constitucional del Callao, las pruebas psicológicas se aplicaron en los docentes de dicha Institución.

Para aplicar los instrumentos se realizó las siguientes coordinaciones:

1. Se entregó la Carta de Presentación al director de la Institución, para la aplicación de los instrumentos (Anexo 12).
2. Se realizó una reunión previa con la subdirectora encargada para informar sobre la investigación.

Los instrumentos se aplicaron de manera virtual, utilizando “Google Forms” mediante formularios, los que fueron enviados a los correos institucionales de cada docente.

Los instrumentos se aplicaron del 30 de marzo al 15 de abril, para dar tiempo a la incorporación de docentes contratados. La duración fue un aproximado de 16 días, el tiempo de aplicación de cada cuestionario fue de 45 minutos. Confirmando la aplicación del instrumento con un certificado de haber realizado la colecta de datos (Anexo 13)

3.6. Métodos de análisis de datos

El procedimiento fue:

Primero: Se comenzó con el tratamiento inicial de los datos debidamente; para ello se ordenaron todos los datos obtenidos de los instrumentos aplicados mediante “Google Forms” en una plantilla de Excel, estos fueron calificados e interpretados como corresponde.

Segundo: Para analizar las variables, se utilizó la Media, Desviación Estándar y la frecuencia, como parte del análisis estadístico; además, de los porcentajes en las dimensiones de cada variable.

Se realizó el análisis de normalidad de Shapiro-Wilk, el Análisis de correlación (+1;-1) para la relación Síndrome de Burnout y los factores del Clima Laboral, con un error del 0.05. Para lograrlo se utilizó el programa JASP.

3.7. Aspectos éticos

Para avalar la calidad ética de la investigación, utilizamos como criterios los lineamientos de los principios éticos establecidos en la Asociación de Psicólogos Americanos (APA), el Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú y el código de ética de la Universidad César Vallejo. Considerando los siguientes principios: autonomía, bienestar, justicia, beneficencia, no maleficencia y responsabilidad.

Según los principios de la Bioética, los docentes como muestra de la Investigación se encontraron en la posibilidad de aceptar o rechazar su participación del trabajo de investigación. Por lo que, antes de la aplicación de los instrumentos, se les entregó un término de consentimiento para que puedan aceptar la participación de manera anónima, buscando el beneficio de los mismos y así evitar un perjuicio o daño, siendo totalmente imparciales al momento de la evaluación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivos

En la tabla 4, se observó los niveles del Síndrome de Burnout de la muestra estudiada. Como se evidenció el 9.804% tienen un nivel bajo, el 7.843% presentó un nivel alto, pero el mayor porcentaje de los docentes presentó un nivel medio el cual es 82.353%.

Tabla 4

Niveles del síndrome de burnout de la muestra

Variable	Categorías	Número	Porcentaje
Síndrome de Burnout	Alto	4	9.804
	Medio	42	82.353
	Bajo	5	7.843

Por otro lado, en la Tabla 5 se observó los niveles de Clima Laboral de la muestra estudiada, el 3.279% tuvo un nivel desfavorable, el 21.311% presentó un nivel medio, el nivel favorable es el que presentó el mayor porcentaje con un 39.344%; además, un nivel muy favorable de 19.672%.

Tabla 5

Niveles de clima laboral de la muestra

Variable	Categorías	Número	Porcentaje
Clima Laboral	Muy Favorable	12	23.529
	Favorable	24	47.059
	Medio	13	25.490
	Desfavorable	2	3.922
	Muy Desfavorable	0	0

Además, se observó en la Tabla 6 el factor de Autorrealización donde, el 1.961% dio una calificación muy desfavorable, el 5.882% fue desfavorable, el 27.451% fue medio, el 39.216 % fue favorable y el 25.490% fue muy favorable.

Tabla 6

Niveles del Factor de Autorrealización de Clima Laboral

Factor	Categorías	Número	Porcentaje
Autorrealización	Muy Favorable	13	25.490
	Favorable	20	39.216
	Medio	14	27.451
	Desfavorable	3	5.882
	Muy Desfavorable	1	1.961

También, se observó en la Tabla 7 el factor de Involucramiento Laboral, donde, el 3.922% dio una calificación desfavorable, el 19.608% fue medio, el 47.059% fue favorable y el 29.212% fue muy favorable.

Tabla 7

Niveles del Factor de Involucramiento Laboral de Clima Laboral

Factor	Categorías	Número	Porcentaje
Involucramiento Laboral	Muy Favorable	15	29.412
	Favorable	24	47.059
	Medio	10	19.608
	Desfavorable	2	3.921
	Muy Desfavorable	0	0

Asimismo, se observó en la Tabla 8 el factor de Supervisión donde, el 5.882% dio una calificación desfavorable, el 17.647% fue medio, el 52.941% fue favorable y el 23.529% fue muy favorable.

Tabla 8***Niveles del Factor de Supervisión de Clima Laboral***

Factor	Categorías	Número	Porcentaje
Supervisión	Muy Favorable	12	23.529
	Favorable	27	52.941
	Medio	9	17.647
	Desfavorable	3	5.883
	Muy Desfavorable	0	0

Además, se observó en la Tabla 9 el factor de Comunicación donde, el 5.882% dio una calificación desfavorable, el 17.647% fue medio, el 50.980% fue favorable y el 27.451% fue muy favorable.

Tabla 9***Niveles del Factor de Comunicación de Clima Laboral***

Factores	Categorías	Número	Porcentaje
Comunicación	Muy Favorable	14	27.451
	Favorable	26	50.980
	Medio	9	17.647
	Desfavorable	2	3.922
	Muy Desfavorable	0	0

Al mismo tiempo, se observó en la Tabla 10 el factor de Condiciones Laborales donde, el 1.961% dio una calificación muy desfavorable, el 3.922% fue desfavorable, el 19.608% fue medio, el 58.824% fue favorable y el 15.686% fue muy favorable.

Tabla 10***Niveles del Factor de Condiciones Laborales de Clima Laboral***

Factores	Categorías	Número	Porcentaje
Condiciones Laborales	Muy Favorable	8	15.686
	Favorable	30	58.824
	Medio	10	19.608
	Desfavorable	2	3.922
	Muy Desfavorable	1	1.960

Los resultados de la prueba de la distribución de las variables Síndrome de Burnout y Clima Laboral, pueden visualizarse en la Tabla 11. La variable Síndrome de Burnout, y las dimensiones de Clima Laboral, presentaron una distribución normal ($p > 0.05$); en cuanto la dimensión de Condiciones Laborales, presentó una distribución no normal de los datos ($p < 0.05$).

Tabla 11***Resultados del análisis de Shapiro - wilk***

Variable	Dimensiones	Shapiro	P
Síndrome de Burnout	Total	0.980	0.556
Clima Laboral	Autorrealización	0.975	0.354
	Involucramiento Laboral	0.981	0.597
	Supervisión	0.964	0.122
	Comunicación	0.979	0.489
	Condiciones Laborales	0.935	0.008

Nota: *p*: Nivel de significancia

4.2. Análisis inferenciales: CORRELACIÓN

La investigación estuvo conformada por 51 docentes de la Institución Educativa Estatal- Callao, que fueron objeto de estudio para investigar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral; por medio de dos instrumentos que miden dichas variables. Nuestro resultado reflejó una correlación indirecta débil y no significativa entre las variables de Síndrome de Burnout y Clima Laboral. Por lo que, se rechazó la hipótesis planteada.

En la Tabla 12, los resultados del análisis de correlación del Síndrome de Burnout y los factores del Clima Laboral fueron: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales. Como pudo observarse, la variable Síndrome de Burnout y el factor Autorrealización presentaron una correlación indirecta débil y no significativa ($r = 0.134$; $p = -0.213$), siendo rechazada la hipótesis específica. La variable Síndrome de Burnout e Involucramiento Laboral presentó una correlación indirecta débil y no significativa ($r = 0.127$, $p = -0.216$) siendo rechazada la hipótesis específica. La variable Síndrome de Burnout y el factor de Supervisión presentó una correlación indirecta débil y no significativa ($r = 0.076$, $p = -0.250$), siendo rechazada la hipótesis específica. La variable Síndrome de Burnout y el factor de Comunicación presentó una correlación directa débil y no significativa ($r = 0.065$, $p = -0.260$) siendo rechazada la hipótesis específica. La variable Síndrome de Burnout y el factor de Condiciones Laborales presentó una correlación indirecta débil y no significativa ($r = 0.127$, $p = -0.216$), siendo rechazada la hipótesis específica.

Tabla 12

Resultados del análisis de correlación de Síndrome de Burnout y las dimensiones de Clima Laboral

Variable 1	Variable 2	<i>r</i>	<i>p</i>
Síndrome de Burnout	Autorrealización	-0.213	0.134
	Involucramiento Laboral	-0.216	0.127
	Supervisión	-0.250	0.076
	Comunicación	-0.260	0.065
	Condicionamiento Laboral	-0.219	0.123

Nota: *p*: Nivel de significancia y *r*: Coeficiente de Correlación

V. DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación fue analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral; para lo cual, se planteó la siguiente hipótesis: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en el personal docente de la Institución Educativa Estatal. En los siguientes párrafos, detallaremos nuestros objetivos e hipótesis específicas, para poder confirmar o refutar lo planteado.

Nuestro primer objetivo específico fue Identificar los niveles de Síndrome de Burnout, donde se encontró, que el mayor porcentaje de docentes (68.852%) presentó un nivel medio de agotamiento, nuestra investigación coincidió con la de Bautista y Bravo (2015), donde 80.9% como resultado manifestó un moderado riesgo de Síndrome Burnout. Estos resultados nos llamaron la atención, ya que la aplicación de los instrumentos se dio a inicio del año escolar, observando que los docentes ya presentaban un agotamiento medio, lo cual pudo deberse al cambio que surgió durante la pandemia, pasando de una enseñanza remota a presencial, quizá dichos cambios generaron agotamiento en los docentes, Goddarba et al (2006), indicaron en su estudio que una carga laboral elevada puede incrementar el agotamiento, coincidiendo su estudio con nuestra investigación, donde los cambios de modalidad en la enseñanza puedan significar una carga laboral.

El segundo objetivo específico fue identificar los niveles de Clima Laboral, donde los resultados de la muestra tomada, manifiestaron que el mayor porcentaje de docentes (39.344%) tuvo un nivel favorable en cuanto al clima laboral. Nuestra investigación coincidió con la de Baltazar y Chirinos (2013) y el estudio de Bautista y Bravo (2015), donde ambas investigaciones presentaron un clima laboral favorable. Asimismo, las dimensiones de Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales; presentaron un mayor porcentaje (39.216%, 47.059%, 23.529%, 50.980%, 58.824%, respectivamente) en el nivel favorable, coincidiendo con la investigación de Mafla (2015) donde los

docentes de Quito presentaron en sus cinco dimensiones un nivel aceptable. Esto pudo deberse, al bienestar que perciben los docentes sobre su entorno laboral, sintiendo comodidad en el ambiente de trabajo; además, podríamos deducir que las relaciones fueron llevadas de una manera adecuada entre las autoridades y sus docentes.

El tercer objetivo específico de la investigación, fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el factor de Autorrealización. El resultado dio que la variable Síndrome de Burnout y la Autorrealización presentaron una correlación indirecta débil y no significativa, rechazando nuestra hipótesis específica. Donde el Síndrome de Burnout no se relacionó con el factor de Autorrealización; esto quiere decir que, si el docente presentó un agotamiento medio, las oportunidades de desarrollo profesional no podrían verse afectadas. Nuestro estudio discrepó con la investigación de Randelović & Stojiljkovic (2015), ya que el clima laboral fue un predictor positivo de la necesidad de autorrealización y un predictor negativo del desgaste profesional de los docentes. Esto pudo deberse, a que en la institución las autoridades impulsen a un crecimiento profesional y que los maestros deseen seguir creciendo pese a que presentaron agotamiento, debido a que pudo haber mucha competencia dentro de la docencia.

El cuarto objetivo específico de la investigación fue identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y el factor de Involucramiento Laboral. El resultado dio que la variable Síndrome de Burnout y el Involucramiento Laboral presentó una correlación indirecta débil y no significativa, rechazando nuestra hipótesis específica. Quiere decir que, el agotamiento de los docentes no se relacionó con el Involucramiento Laboral, este estudio demostró que el compromiso y el cumplimiento de las funciones que realizaron los docentes en la institución es adecuado, a pesar que los mismos, pudieron presentar un nivel de agotamiento.

El quinto objetivo fue establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el factor de Supervisión, el resultado nos indica que, el Síndrome de Burnout y el factor de Supervisión presentaron una correlación indirecta débil y no significativa, rechazando nuestra hipótesis específica. El agotamiento medio que presentó el

docente en la institución no determinó el factor de supervisión que realizaron las autoridades, lo que indicó que las autoridades de la institución, puedan cumplir una orientación y un apoyo óptimo con sus docentes. Nuestra investigación discrepó con el estudio de Enríquez y Calderón (2017), donde observó que el control excesivo por parte de las autoridades disminuyó el desempeño del docente. Pudo deberse a que, a que los docentes percibieran que las autoridades apoyen y orienten adecuadamente, lo cual generó un compromiso de parte de los docentes con la institución, pese a su nivel de agotamiento.

El sexto objetivo fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el factor de Comunicación. El resultado dio que la variable Síndrome de Burnout y la Comunicación presentó una correlación directa débil y no significativa rechazando nuestra hipótesis específica; lo que quiere decir que, el agotamiento en docentes no influyó en el intercambio de información existente entre las autoridades y docentes. Nuestro estudio se diferenció con la investigación Soto (2017), cuyos resultados mostraron una correlación inversa significativa en la dimensión de Comunicación del Clima Laboral. Esto pudo deberse, a que la comunicación entre los docentes y superiores fue adecuada, lo que permitió que los docentes sigan ejerciendo sus funciones pese a que presentaron un nivel medio de agotamiento.

El séptimo objetivo fue identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y el factor de Condiciones Laborales, rechazando nuestra hipótesis específica. Como resultado se obtuvo que la variable Síndrome de Burnout y el factor de Condiciones Laborales presentó una correlación indirecta débil y no significativa. Lo que nos llevó a entender que, el nivel medio de agotamiento laboral no se relacionó con docentes que no sintieran reconocimiento y motivación por las autoridades. Nuestra investigación discrepó con el estudio de Gómez et al (2009), ya que el síndrome de Burnout se relacionó con el involucramiento laboral en diferentes áreas, existiendo quejas entre los docentes. Esto pudo deberse a que las autoridades motiven y reconozcan a docentes, y estos lo percibieran como tal, pese a su nivel de agotamiento.

Finalizando con la discusión, nuestra hipótesis: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral, fue rechazada. Ya que los resultados reflejaron una correlación indirecta débil y no significativa entre las variables de Síndrome de Burnout y Clima Laboral. Podemos decir que, el nivel medio agotamiento que existió en los docentes de la institución no se relacionó con ninguno de los factores del clima laboral, debido a que se aplicaron los instrumentos a inicio del año escolar, donde el cambio de modalidad de educación virtual a educación presencial, pudo haber influido en las relaciones que existieron entre docentes; además, vimos que los instrumentos que se aplicaron, aún no han sido adaptados para los avances tecnológicos y virtuales que estamos viviendo actualmente.

Nuestra investigación coincidió con el estudio de Mafla (2015); con la investigación de Vergaño (2018); con el estudio de Ortiz (2014), con la investigación de Soto (2017), la cuales señalaron que no existe correlación inversa significativa en la variable síndrome de burnout y el clima laboral. Y nuestro estudio discrepó con las siguientes investigaciones: Bautista y Bravo (2015), con el estudio de Padilla (2020) y con el estudio de Yslao (2021), donde indicaron que no existe relación estadísticamente significativa entre Burnout y el Clima laboral.

Estos resultados se debieron a limitaciones que encontramos durante la investigación, las cuales mencionamos a continuación: la primera limitación que encontramos fue el número reducido de participantes, el cual fue la población total de la Institución; la segunda limitación fue la aplicación virtual de los instrumentos, puesto que la mayoría de docentes no tenían la habilidad de manejar bien el "Formulario de Google" como medio tecnológico, por ende se necesitó más tiempo de aplicación; y una tercera limitación, fue el retraso de tiempo en la aplicación de los instrumentos ya que las múltiples tareas administrativas por el retorno a clases presenciales, hizo que los docentes puedan presentar un ligero agotamiento y tomaran el llenado como una carga para sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

Después de haber analizado los resultados concluimos que:

1. Se identificaron los niveles del Síndrome de Burnout en el personal docente, donde el 9.804% muestra un nivel bajo, el 7.843% un nivel alto, y el mayor porcentaje de los docentes presenta un nivel medio el cual es 82.353%.
2. Se identificaron los niveles del Clima Laboral en el personal docente, donde el 3.922% pertenece a un nivel desfavorable, el 21.311% al nivel medio, el 39.344% un nivel favorable y el 19.672% un nivel muy favorable.
3. La relación entre el Síndrome de Burnout y el factor de Autorrealización, presentaron una correlación indirecta débil y no significativa ($r = 0.134$; $p = -0.213$)., la hipótesis planteada en el estudio se rechaza.
4. La relación entre el Síndrome de Burnout y el factor de Involucramiento Laboral, presentaron una correlación indirecta débil y no significativa ($r = 0.127$, $p = -0.216$) la hipótesis planteada en el estudio se rechaza.
5. La relación entre el Síndrome de Burnout y el factor de Supervisión, presentaron una correlación indirecta débil y no significativa ($r = 0.076$, $p = -0.250$)., la hipótesis planteada en el estudio se rechaza.
6. La relación entre el Síndrome de Burnout y el factor Comunicación, presentaron una correlación directa débil y no significativa ($r = 0.065$, $p = -0.260$), la hipótesis planteada en el estudio se rechaza.
7. La relación entre el Síndrome de Burnout y el factor de Condiciones Laborales, presentaron una correlación indirecta débil y no significativa ($r = 0.127$, $p = -0.216$), la hipótesis planteada en el estudio se rechaza.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que se realicen investigaciones que puedan aplicar los instrumentos de evaluación antes de culminar el año escolar, para comparar los resultados obtenidos de la presente investigación.
- Se recomienda que se realicen diversas investigaciones similares, con una mayor muestra.
- Se recomienda que el instrumento físico tenga una practicidad en la modalidad virtual para personas con limitaciones en el manejo tecnológico.

REFERENCIAS

- Apaza, A. (2016). *Breve historia de la educación en el Perú*. Universidad Peruana Unión. <https://doi.org/10.17162/au.v6i2.215>
- Baltazar, D., & Chirinos, J. (2013). *Clima Laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Bravo, M., & Bautista, G. (2015). *Clima Laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro de Salud Acapulco - Callao*. Universidad César Vallejo.
- Brown, T. A. (2019). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guilford Press.
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev Salud Pública*, 10 (5), pp. 831-839.
- Castro, C. Espinoza, M. (2019). *Análisis del clima laboral basado en el modelo CL-SPC en una empresa de seguridad y vigilancia*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- CEPAL-UNESCO (2020). *La Educación en tiempos de la Pandemia de COVID19*. UNESCO.
- Chura, L., Cayo, F. (2021). *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en los trabajadores de la UGEL, de la provincia de Yunguyo 2021*. Universidad César Vallejo
- CONCYTEC (2021). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica: Reglamento RENANCYT*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. info:eu-repo/semantics/technicalDocumentation.
- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., Correa, L., (2021). *Estudios Transversales*. Facultad de medicina Humana URP.
- Enríquez Bravo, M., Calderón-Salazar, J. (2017). *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador*. Universidad Técnica de Cotopaxi.

- Flores, J. S. (2016). *“Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo”*. Universidad Privada Antenor Orrego, 107.
- Giardini, A., Baiardini, I., Cacciola, B., Maffoni, M., Rancini, L., Sicuro, F. (2018). *Christina Maslach La Escala del Burnout*. Editorial Salvat S.L.
- Goddard, R., O’Brien, P., Godard, M. (2006). *Predictores del entorno laboral del agotamiento de los docentes principiantes*. Revista Británica de investigación educativa
- Gómez, M. Ruiz M. (2015). *Dimensiones del síndrome de burnout en personal asistencial de salud de un hospital de Chiclayo 2014*. Católica Santo Toribio de Mogrovejo Perú.
- Gómez-Restrepo, C., Rodríguez, V., Padilla, A., Avella-García, C. (2009). *El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia)*. Revista Colombiana Psiquiátrica, vol. 38
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista P. (2006). *Metodología de la investigación*, cuarta edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V
- López, B. (2014). *Clima Laboral y Síndrome de Burnout en los Docentes de la facultad de Ciencias Sociales, Educación y de la Comunicación*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Mafla, J. (2015). *Síndrome de Burnout y su relación con el clima laboral en personal docente de la unidad docente de la unidad*. Universidad Central del Ecuador, 129.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez M., Pérez. A., Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. Revista Habanera de Ciencias Médicas, vol. 8, núm. 2n caracterización.
- McDonald, R.P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Hillsdale: Erlbaum.

- Revelle, W., y Zinbarg, R. E. (2009). Coefficients alpha, beta, omega, and the glb: Comments on Sijsma. *Psychometrika*, 74(1), 145. <https://doi.org/10.1007/s11336-008-9102-z>
- Ministerio de Educación (2018). *Perú: ¿Cómo vamos en educación?* ESCALE Estadística de la Calidad Educativa.
- Morales, L. S., & Murillo, L. H. (2015). *Síndrome de Burnout*. Medicina de Costa Rica - Edición Virtual, 6.
- Olaz, A. (2013). *El Clima Laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo variable*. Aposta revista de ciencias sociales.
- Olivares V. (2017). *Laudatio: Dra. Christina Maslach Comprendiendo el Burnout*. *Ciencia & Trabajo*. (58). 59,63
- Ortiz, N., & Vásquez, K. (2018). *Clima laboral y síndrome de Burnout en Docentes de una institución educativa, Chiclayo*. Universidad Cesar Vallejo.
- Padilla, A. (2020). *Clima Laboral y síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla*. Universidad Cesar Vallejo.
- Palma, S. (2004). *Escala de Clima Laboral*. Metroanortetuayo.
- Pari, J., Alata, L. (2015). *Clima Laboral y Síndrome de Burnout en docentes del Colegio Adventista Tupac Amaru*. Universidad Peruana Unión.
- Pilligua, C. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Universidad del Bosque – Colombia*.
- Pretel, K. (2018). *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en Docentes de Instituciones Educativas Estatales del distrito de la Esperanza*. Universidad Cesar Vallejo.
- Randelovic, K., Stojiljkovic, S. (2015). *Clima laboral, necesidades psicológicas básicas y Síndrome de Burnout en educación primaria docentes y profesores universitarios*. Universidad de Nis, Facultad de Filosofía, Departamento de Psicología, Nis, Serbia.

- Rodríguez J., Guevara, A., Viramontes, E. (2017). *Síndrome de Burnout en docentes*. IE Revista de Investigación Educativa de la Rediech.
- Ruiz, N. (2021). "Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegi-ESSALUD, Lambayeque-Perú, 2019". Universidad del Pacífico.
- Salvador, J. (2016). *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Soto, K. (2017). *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral*. Universidad Cesar Vallejo.
- Vergaño, J. (2018). *El Síndrome de Burnout y el Clima laboral en docentes de institutos de idiomas en la ciudad de Armenia*. Universidad Autónoma de Bucaramanga en convenio con la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt.
- Vergaray, J., et al. (2021). *Gestión administrativa y Clima Laboral, en la Municipalidad Provincial del Santa, Ancash, Perú – 2021*. Qualitas Revista Científica 22(48).
- Vidotti, V. (2019), et al. *Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería*. Revista electrónica trimestral de enfermería. 55.
- Yslado, R., Ramírez, E., García, M., & Arquero, J. (2021). *Clima Laboral y Burnout*

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en el personal docente de la Institución Educativa General Prado?	Analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en el personal docente de la Institución Educativa General Prado, Callao – 2022.	Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral en el personal docente de la Institución Educativa General Prado, Callao – 2022.	<ul style="list-style-type: none"> • Síndrome de Burnout • Clima laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de investigación transversal y correlacional. • Diseño de Investigación es No Experimental. <p>La muestra es de 51 docentes de la Institución Educativa “General Prado”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las técnicas de recopilación de datos fueron: Cuestionario sociodemográfico, Inventario Burnout de
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Síndrome de Burnout • Autorrealización 	
	Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de Autorrealización en el personal docente.	Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de Autorrealización en el personal docente.		

				Maslach (MBI) y Escala Clima Laboral CL – SP
	Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de Involucramiento Laboral en el personal docente.	Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de Involucramiento Laboral en el personal docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Síndrome de Burnout • Involucramiento 	
	Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de Supervisión en el personal docente.	Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de Supervisión en el personal docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Síndrome de Burnout • Supervisión 	
	Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de Comunicación en el personal docente.	Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de Comunicación en el personal docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Síndrome de Burnout • Comunicación 	
	Identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de	Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión de	<ul style="list-style-type: none"> • Síndrome de Burnout • Condiciones laborales 	

	Condiciones Laborales en el personal docente.	Condiciones Laborales en el personal docente		
--	---	--	--	--

Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SÍNDROME DE BURNOUT	Una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal (Morales & Murillo, 2015).	Inventario del Inventario de Burnout de Maslach	Cansancio Emocional 9 ítems (1,2,3,6,8,13,14,16, 20)	Valora la vivencia del estar exhausto emocionalmente por las Demandas del trabajo.	Nunca= 0 Alguna vez al año o menos =1 Una vez al mes o menos =2 Algunas veces al Mes =3 Una vez a A semana=4 Varias veces a la Semana =5 Diariamente= 6
			Despersonalización 5 ítems (5,10,11,15, 22)	Valora el grado en que cada uno Reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento	
			Realización Personal 8 ítems	Evalúa los sentimientos de autoeficacia y	

			(4,7,9,12,17,18,19,21)	realización personal en el trabajo	
CLIMA LABORAL	Se define Clima laboral como un espacio, ambiente en el que según su intensidad varía y puede repercutir en el estado emocional de las personas ya que el mismo se encuentra sometido a una serie de variables. (Olaz, 2013)	Los factores correspondientes a esta variable fueron medidos a través de la Escala de Clima Laboral CL-SPC. De Sonia Palma Carrillo 2004	<p>Autorrealización Ítems (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46)</p> <p>Involucramiento laboral Ítems (2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47)</p> <p>Supervisión Ítems (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48)</p> <p>Comunicación Ítems (4, 9, 14, 19, 34, 39, 44, 49)</p>	<p>Apreciación del trabajador respecto a las posibilidades que el medio laboral le favorezca.</p> <p>Identificación con los valores organizacionales y compromiso con la institución.</p> <p>La supervisión dentro de la actividad laboral en cuanto al apoyo y orientación.</p> <p>Grado de fluidez,</p>	<p>1= Ninguno o nunca</p> <p>2= Poco</p> <p>3= Regular o algo</p> <p>4= Mucho</p> <p>5= Todo o siempre</p>

			Condiciones laborales Ítems (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50)	celeridad, claridad, coherencia y precisión, en la comunicación dentro de la institución. Reconocimiento que la institución provee, materiales, económicos y/o psicosociales.	
--	--	--	---	--	--

Anexo 3: TÉRMINO DE CONSENTIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

TÉRMINO DE CONSENTIMIENTO

Mayre Alfaro Roncal identificada con DNI N° 45243117 y Código ORCID 0000-0002-3440-9598; Rossi Pamela Pari Guerra identificada con DNI N° 70377351 y Código ORCID 0000-0002-7387-8805; alumnas de la Universidad Cesar Vallejo, hacen de su conocimiento lo siguiente:

Está usted invitado a participar en la investigación sobre “Síndrome de Burnout y su relación con el Clima Laboral en el personal docente de la Institución Educativa General Prado, Callao – 2022”. Con fines de aportar a la ciencia. En la que se medirán las siguientes variables: “Síndrome de Burnout y Clima Laboral”, las cuales serán aplicadas con dos instrumentos, el primero denominado Inventario Burnout de Maslach (MBI). Síndrome del Quemado por Estrés Laboral Asistencial y el segundo como La Escala de Clima Laboral CL – SPC.

El tiempo que tomará realizar ambos formularios, es de aproximadamente 45 minutos.

La información que usted brinde sobre sus datos, son anónimos, en todo momento se guardará la confidencialidad. Puede elegir no participar del estudio en caso así lo crea conveniente.

Si en caso tenga alguna duda que requiera aclarar, se le brinda los siguientes correos electrónicos para asistirlo (a) a la brevedad posible: mayrealfaroncal13@gmail.com ó lecasgryp@hotmail.com

Creo haber sido suficientemente instruido gracias a la información proporcionada describiendo el estudio “Síndrome de Burnout y su relación con el Clima Laboral en el personal docente de la Institución Educativa General Prado, Callao – 2022”. Quedaron claros para mí cuáles son los propósitos del estudio y los procedimientos a realizar.

- Acepto participar voluntariamente en este estudio, sabiendo que podré retirar mi consentimiento en cualquier momento, antes o durante el mismo, sin penalizaciones o perjuicios.

- No acepto participar en este estudio.

Anexo 4: CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO

CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO

A continuación, encontrará una serie de preguntas. Especifique su respuesta marcando con una cruz y brindando la respuesta correspondiente a la situación actual. Las respuestas son anónimas y serán utilizadas para la investigación.

Edad:					
Sexo:					
Femenino	<input type="checkbox"/>	Masculino	<input type="checkbox"/>		
Estado Civil:					
Soltero	<input type="checkbox"/>	Casado	<input type="checkbox"/>	Unión Libre	<input type="checkbox"/>
Viudo	<input type="checkbox"/>	Separado	<input type="checkbox"/>		
¿ Con quién vive?					
Solo	<input type="checkbox"/>	Con pareja	<input type="checkbox"/>	Con familia	<input type="checkbox"/>
¿ Tiene hijos?					
Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>		
¿Cuál es el rol en su familia?					
Padre	<input type="checkbox"/>	Madre	<input type="checkbox"/>	Esposo (a)	<input type="checkbox"/>
Hijo (a)	<input type="checkbox"/>	Hermano	<input type="checkbox"/>		
¿Cuál es el área en la que se desempeña?					
Desarrollo Personal, Ciudadanía y Cívica	<input type="checkbox"/>	Educación para el Trabajo	<input type="checkbox"/>	Educación física	<input type="checkbox"/>
Ciencias Sociales	<input type="checkbox"/>	Comunicación	<input type="checkbox"/>	Arte y Cultura	<input type="checkbox"/>
Matemática	<input type="checkbox"/>	Ciencia y Tecnología	<input type="checkbox"/>	Educación Religiosa	<input type="checkbox"/>
Inglés	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

Anexo 5: INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

A continuación, se presentan un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda

		Nunca	Alguna vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Varias veces por semana	Diariamente
		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Al final de la jornada laboral me siento cansado							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Me tensa trabajar todo el día							
5	Creo que trato a algunos trabajadores con indiferencia.							
6	Trabajar todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros.							
8	Me siento agotado por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							

10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los trabajadores a los que tengo a mi cargo.							
16	Trabajar en contacto directo con los trabajadores me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis compañeros de trabajo							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis compañeros							
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los trabajadores me culpan de algunos de sus problemas.							

Anexo 6: ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO DEL INVENTARIO DEL SINDROME DE BURNOUT DE MASLACH

CARGAS DE LOS FACTORES

Factor	Indicador	Símbolo	Estimar	Error Típico	valor Z	p	95% Intervalo de Confianza	
							Inferior	Superior
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	ITEM 1 SB	λ11	0.879	0.031	28.515	< .001	0.819	0.940
	ITEM 2 SB	λ12	0.858	0.029	29.676	< .001	0.801	0.915
	ITEM 3SB	λ13	0.768	0.030	25.324	< .001	0.709	0.828
	ITEM 6 SB	λ14	0.848	0.032	26.733	< .001	0.786	0.910
	ITEM 8 SB	λ15	0.826	0.032	26.035	< .001	0.764	0.889
	ITEM 13SB	λ16	0.776	0.043	17.852	< .001	0.691	0.861
	ITEM 14 SB	λ17	0.791	0.032	24.955	< .001	0.729	0.854
	ITEM 16 SB	λ18	0.538	0.033	16.059	< .001	0.472	0.603
	ITEM 20 SB	λ19	0.539	0.038	14.243	< .001	0.465	0.613
DESPERSONALIZACIÓN	ITEM 5 SB	λ21	0.630	0.057	11.003	< .001	0.518	0.743
	ITEM 10 SB	λ22	0.399	0.056	7.110	< .001	0.289	0.509
	ITEM 11SB	λ23	0.684	0.056	12.164	< .001	0.574	0.794
	ITEM 15 SB	λ24	0.976	0.080	12.206	< .001	0.819	1.133
	ITEM 22 SB	λ25	0.521	0.071	7.353	< .001	0.382	0.659
REALIZACIÓN PERSONAL	ITEM 4 SB	λ31	0.936	0.040	23.558	< .001	0.858	1.014
	ITEM 7 SB	λ32	-0.330	0.043	-7.586	< .001	-0.415	-0.245
	ITEM 9 SB	λ33	-0.644	0.039	-16.303	< .001	-0.721	-0.566
	ITEM 12 SB	λ34	-0.806	0.031	-25.823	< .001	-0.867	-0.745
	ITEM 17 SB	λ35	-0.695	0.037	-18.767	< .001	-0.767	-0.622
	ITEM 18 SB	λ36	-0.752	0.036	-21.044	< .001	-0.822	-0.682
	ITEM 19 SB	λ37	-0.885	0.035	-25.013	< .001	-0.955	-0.816
	ITEM 21 SB	λ38	-0.727	0.039	-18.601	< .001	-0.803	-0.650

**Anexo 7: CERTIFICADO DE JUICIO DE JUECES EXPERTOS DEL
INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



**INVESTIGA
UCV**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El Mg. Giuliana Violeta Vásquez Varas, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Inventario Burnout de Maslach (MBI) de Cristina Maslach y Susan Jackson, para medir el Síndrome de Burnout en docentes, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

4 de junio del 2022

Magister Giuliana Violeta Vásquez Varas

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El Mg. Huguette Fortunata Dueñas Zúñiga, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Inventario Burnout de Maslach (MBI) de Cristina Maslach y Susan Jackson, para medir el Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa General Prado, elaborado por las señoritas: Alfaro Roncal Mayre y Pari Guerra Rossi Pamela, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

01, junio del 2022



UNA
PUNO

Firmado digitalmente por DUEÑAS
ZUÑIGA Huguette Fortunata FAL
20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06.06.2022 22:33:28 -05:00

Huguette Fortunata Dueñas Zúñiga

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El Mg. Cesar Enrique Vargas Uribe, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Inventario Burnout de Maslach (MBI) de Cristina Maslach y Susan Jackson, para medir el Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa General Prado, elaborado por las señoritas: Alfaro Roncal Mayre y Pari Guerra Rossi Pamela, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

23 de mayo del 2022


Cesar Enrique Vargas Uribe
PSICÓLOGO
C.R. 5156
Nombre

**Anexo 8: ESTADÍSTICAS DE CONFIABILIDAD DEL INVENTARIO DE
BURNOUT DE MASLACH**

OMEGA de SB Agotamiento Emocional

Estadísticas de confiabilidad de la escala frecuente

Estimar	McDonald's ω
Estimación por punto	0.883
IC del 95% límite inferior	0.835
IC del 95% límite superior	0.931

OMEGA de SB Despersonalización

Estadísticas de confiabilidad de la escala frecuente

Estimar	McDonald's ω
Estimación por punto	0.512
IC del 95% límite inferior	0.397
IC del 95% límite superior	0.777

OMEGA de SB Realización Personal

Estadísticas de confiabilidad de la escala frecuente

Estimar	McDonald's ω
Estimación por punto	0.703
IC del 95% límite inferior	0.582
IC del 95% límite superior	0.824

Anexo 9: ESCALA CLIMA LABORAL CL – SP

ESCALA DE OPINIONES

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted recuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o siempre
		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					

16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La organización promueve el desarrollo del personal.					

37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la Organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

**Anexo 10: CERTIFICADO DE JUICIO DE JUECES EXPERTOS DE LA ESCALA
CLIMA LABORAL CL – SP**



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

La Mg. Giuliana Violeta Vasquez Varas, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento La Escala de Clima Laboral (SCL-SPC) de Sonia Palma Carrillo, para medir el Clima Laboral en docentes de la Institución Educativa General Prado, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

4 de junio del 2022



Magister Giuliana Violeta Vásquez Varas

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

La Mg. Huguette Fortunata Dueñas Zúñiga, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento La Escala de Clima Laboral (SCL-SPC) de Sonia Palma Carrillo, para medir el Clima Laboral en docentes de la Institución Educativa General Prado, elaborado por las señoritas: Alfaro Roncal Mayre y Pari Guerra Rossi Pamela, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

01 de junio del 2022



Firmado digitalmente por DLEÑAS
ZUNIGA Huguette Fortunata FAU
2014549e170.pdf
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03.06.2022 17:04:11 -05:00

Huguette Fortunata Dueñas Zúñiga

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El Mg. Cesar Enrique Vargas Uribe, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento La Escala de Clima Laboral (SCL-SPC) de Sonia Palma Carrillo, para medir el Clima Laboral en docentes de la Institución Educativa General Prado, elaborado por las señoritas: Alfaro Roncal Mayre y Pari Guerra Rossi Pamela, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.


Cesar Enrique Vargas Uribe
PSICÓLOGO
C.P.F. 5156

23 de mayo del 2022

Nombre

**Anexo 11: ESTADÍSTICAS DE CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE CLIMA
LABORAL**

OMEGA de CL Realizacion Personal

Estadísticas de confiabilidad de la escala frecuente

Estimar	McDonald's ω
Estimación por punto	0.935
IC del 95% límite inferior	0.909
IC del 95% límite superior	0.962

OMEGA de CL Involucramiento Laboral

Estadísticas de confiabilidad de la escala frecuente

Estimar	McDonald's ω
Estimación por punto	0.916
IC del 95% límite inferior	0.882
IC del 95% límite superior	0.951

OMEGA de CL Supervisión

Estadísticas de confiabilidad de la escala frecuente

Estimar	McDonald's ω
Estimación por punto	0.937
IC del 95% límite inferior	0.911
IC del 95% límite superior	0.963

OMEGA de CL Comunicación

Estadísticas de confiabilidad de la escala frecuente

Estimar	McDonald's ω
Estimación por punto	0.917
IC del 95% límite inferior	0.883
IC del 95% límite superior	0.951

OMEGA de CL Condiciones Laborales

Estadísticas de confiabilidad de la escala frecuente

Estimar	McDonald's ω
Estimación por punto	0.879
IC del 95% límite inferior	0.829
IC del 95% límite superior	0.928

Anexo 12: CARTA DE PRESENTACIÓN AL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ate, 11 de febrero del 2022

Señor

Mg. Javier Francisco Vásquez Rojas

Director

INSTITUCIÓN EDUCATIVA GENERAL PRADO

Presente. –

De nuestra consideración:

Es grato saludarlo cordialmente en nombre de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Campus Ate, a la vez, presentar a las estudiantes **Alfaro Roncal, Mayre** identificada con **DNI 45243117**, código universitario N° **7002799707** y **Pari Guerra, Rossi Pamela** con **DNI 70377351**, código universitario N° **7002799712**, matriculadas en el Programa: Taller de elaboración de Tesis; quienes desean realizar su trabajo de investigación sobre: "**Síndrome de Burnout y su relación con el Clima Laboral en el personal docente de la Institución Educativa General Prado, Callao – 2022**", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

 

MG. EDITH HONORINA JARA AMES

Coordinadora de E.P de Psicología

UCV Campus Lima Ate





Anexo 13: CERTIFICADO DE COLECTA DE DATOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 21 de abril de 2022

Mg. Javier Francisco Vásquez Rojas

Asunto: Certifico realización de colecta de datos en los docentes de la Institución Educativa General Prado

Tengo el agrado de dirigirme a Ud y por medio de la presente certificar que las Srtas Rossi Pamela Pari Guerra y Mayre Alfaro Roncal, en su posición de alumna de la Universidad Cesar Vallejo y responsable de la investigación titulada "Síndrome de Burnout y su relación con el Clima Laboral en el personal docente de la Institución Educativa General Prado, Callao – 2022", aplicó los instrumentos de evaluación Inventario de Burnout de Mashlach (MBI) y Clima Laboral CL – SPC, en los docentes de la institución educativa General Prado en las fechas de 30 de marzo al 15 de abril, previa coordinación con mi despacho.

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente.



Connie Enid Alfaro Tapia
SUBDIRECTORA SECUNDARIA
Institución Educativa General Prado

Nombre
DNI
Cargo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VASQUEZ VARAS GIULIANA VIOLETA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y Clima Laboral en el personal docente de la Institución Educativa Estatal, Callao – 2022", cuyos autores son ALFARO RONCAL MAYRE, PARI GUERRA ROSSI PAMELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VASQUEZ VARAS GIULIANA VIOLETA DNI: 42796999 ORCID: 0000-0003-3941-1707	Firmado electrónicamente por: GVASQUEZV el 16- 09-2022 14:00:06

Código documento Trilce: TRI - 0429127