



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Síndrome de burnout y clima laboral en los servidores
jurisdiccionales de una corte superior de justicia, 2023.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Arambulo Mezones, Christian Raul (orcid.org/0000-0002-5834-9200)

ASESORES:

Dr. Horna Clavo, Edilberto (orcid.org/0000-0002-5241-6003)

Dr. Ventura Gonzales, Christian Ivan (orcid.org/0000-0002-2596-3538)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA:

Dedico este trabajo a Dios, a mis Padres Baltazar y Marivic, por su paciencia y apoyo para poder desarrollarme profesionalmente. A mi esposa y a mi hijo que son mi motivación y apoyo.

AGRADECIMIENTO:

Expreso mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo, a los docentes y asesores por permitir desarrollarnos académicamente, lo que nos ayuda a forjar un mejor futuro.

A mi esposa Yeslui Marcos Salazar, por Compartir sus conocimientos, paciencia y aliento;

A July Chávez y María Cristina Quintanilla por su apoyo desinteresado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HORNA CLAVO EDILBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO,

asesor de Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y Clima Laboral en los servidores jurisdiccionales de una Corte Superior de Justicia - 2023", cuyo autor es ARAMBULO MEZONES CHRISTIAN RAUL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00 %, 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.

TRUJILLO, 26 de Julio
del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HORNA CLAVO EDILBERTO DNI: 19188343 ORCID: (orcid.org/0000-0002-5241-6003)	Firmado electrónicamente por: EHORNAC53 el 30- 07-2023 10:44:53

Código documento Trilce: TRI - 0621551



**ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ARAMBULO MEZONES CHRISTIAN RAUL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y Clima Laboral en los servidores jurisdiccionales de una Corte Superior de Justicia - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CHRISTIAN RAUL ARAMBULO MEZONES DNI: 43197461 ORCID: 0000-0002-5834-9200	Firmado electrónicamente por: CARAMBULOM el 29- 07-2023 20:34:43

Código documento Trilce: INV - 1267907

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla cruzada dimensión1 V1	19
Tabla 2. Tabla cruzada dimensión2 V1	20
Tabla 3. Tabla cruzada dimensión3 V1	21
Tabla 4. Tabla cruzada dimensión1 V2	22
Tabla 5. Tabla cruzada dimensión2 V2	23
Tabla 6. Tabla cruzada dimensión3 V2	24
Tabla 7. Relación entre síndrome de Burnout y clima laboral	25
Tabla 8. Relación entre V1 (síndrome de Burnout) y D1(relaciones) de V2 (clima laboral)	26
Tabla 9. Relación entre V1 (síndrome de Burnout) y D2 (autorrealización) de V2 (clima laboral)	27
Tabla 10. Relación entre V1 (clima laboral) y D3 (estabilidad/cambio) de V2 (clima laboral)	28
Tabla 11. Relación entre V2 (clima laboral) y D1 (agotamiento emocional) de V1 (síndrome de Burnout)	28
Tabla 12. Relación entre V2(clima laboral) y D2 (despersonalización) de V1(síndrome de Burnout)	30
Tabla 13. Relación entre V2 (clima laboral) y D3 (realización personal) de V1(síndrome de Burnout)	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Tabla cruzada dimensión1 V1	19
Gráfico 2 Tabla cruzada dimensión2 V1	20
Gráfico 3 Tabla cruzada dimensión3 V1	21
Gráfico 4 Tabla cruzada dimensión1 V2	22
Gráfico 5 Tabla cruzada dimensión2 V2	23
Gráfico 6 Tabla cruzada dimensión3 V2	24

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Clima laboral de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023. El tipo de investigación fue básica de diseño no experimental, nivel correlacional. La población fue de 131 trabajadores y la muestra de 99 encuestados, derivado por un muestreo probabilístico de forma aleatorio simple. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, mediante la aplicación de los instrumentos, el cuestionario de Síndrome de Burnout y el cuestionario de clima laboral, ambos de elaboración propia y destinada a medir las variables en cuestión. Los resultados indican que los trabajadores presentan un bajo nivel de Burnout y un nivel medio de clima laboral. Se concluye que no existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el clima laboral de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023. Debido a que no se evidencia relación estadísticamente significativa entre las variables por que el Sig. bilateral es ,544 > 0,05. Se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula (Ho).

Palabras Clave: Síndrome, burnout, clima, laboral.

ABSTRACT

The main objective of this investigation was to determine the relationship between Burnout Syndrome and the work climate of the judicial servers of the Superior Court of Justice of Sullana, 2023. The type of investigation was basic, non-experimental design, correlational level. The population was 131 workers and the sample of 99 respondents, derived by a simple random probabilistic sampling. The data collection technique was the survey, through the application of the instruments, the Burnout Syndrome questionnaire and the work environment questionnaire, both of their own elaboration and intended to measure the variables in question. The results indicate that workers have a low level of Burnout and a medium level of work environment. It is concluded that there is no significant relationship between Burnout syndrome and the work environment of the judicial servers of the Superior Court of Justice of Sullana, 2023, because there is no statistically significant relationship between the variables because the bilateral Sig. is $.544 > 0.05$. The study hypothesis is rejected and the null hypothesis (H_0) is accepted.

Keywords: Syndrome, Burnout, Work, Environmen.

I. - INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout es una manera inapropiada de enfrentarse al estrés crónico, presentando rasgos como el desgaste intelectual, la disminución del desempeño laboral y la despersonalización. Su abordaje es importante pues ayuda a su control y prevención en las instituciones aumenta el rendimiento y producción de los colaboradores, lo cual beneficia el ambiente laboral, permaneciendo armónico con la ejecución de objetivos sistemáticos dentro de la organización (Miranda, 2018).

Por otro lado, en lo que respecta a clima laboral (Zambrano, 2019) señalaron que, en la actualidad, la posibilidad de que las organizaciones accedan a capacidades en la economía humana que operan dentro de sus organizaciones se ha incrementado gradualmente, y hay una necesidad de honestidad a cambio, brindando la capacidad necesaria para ser partícipes a la hora de tomar decisiones y creando oportunidades para que los trabajadores lo hagan de manera unilateral. El Clima Organizacional es importante, pues está estrechamente relacionado con el cumplimiento de las metas laborales. Un ambiente de trabajo positivo y saludable promovería y fomentaría la participación, generando un comportamiento maduro de todos los miembros y permitiéndoles comprometerse a ser responsables de sus tareas dentro de la institución (Chiavenato, 2017).

Chirinos (2019) en su investigación evidenció, que el 64% de servidores del Poder Judicial que laboran en una dependencia del Perú, tiene una baja motivación, el 83 % tiene insatisfacción laboral, además de determinar que los servidores con bajo nivel de motivación son los que tienen un mayor nivel de insatisfacción laboral.

En razón de ello, se eligió como público objetivo a los servidores jurisdiccionales del Poder Judicial, ya que al ser un órgano estatal que siempre ha tenido una gran carga laboral, además de ser el órgano estatal encargado de administrar justicia, ello ha generado en los servidores cierto estrés al momento de realizar sus funciones, hipertensión; así como, bajo nivel de productividad, o

que no hayan cumplido o estén comprometidos con sus tareas dentro de la institución.

En ese sentido, se plasmó como justificación práctica, que los resultados obtenidos en esta investigación resulten beneficiosos, pues son un punto de partida para que a futuro se dispongan programas de promoción, prevención y a su vez tratando de aportar conocimientos sobre el SB y el CL. En ese mismo sentido, la justificación social, fue comprender el estrés generado por el trabajo, en razón a que, las organizaciones no prestan la atención necesaria al desarrollo de vida profesional de sus colaboradores. El estrés laboral puede provocar problemas de salud como cefaleas tensionales, mialgias, hipertensión arterial e incluso problemas cardíacos, lo que a su vez resulta en absentismo laboral, bajo rendimiento y productividad, y un aumento de accidentes laborales. Estos problemas podrían afectar la manera como se relacionan los trabajadores dentro de la organización.

Estando a lo antes mencionado, mediante esta investigación se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Clima laboral de los servidores jurisdiccionales de la una Corte Superior de Justicia, 2023? y como problemas específicos: ¿En qué medida el síndrome de Burnout influye en las relaciones de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023?; ¿En qué medida el síndrome de Burnout influye en la autorrealización de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023?; ¿En qué medida el síndrome de Burnout influye en la estabilidad/cambio de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023?; ¿En qué medida el clima laboral influye en el agotamiento emocional de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023?; ¿En qué medida el clima laboral influye en la despersonalización de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023?; ¿En qué medida el clima laboral influye en la realización personal de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023?

Por ello se trazó como objetivo general: “Determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Clima laboral de los servidores jurisdiccionales

de la una Corte Superior de Justicia, 2023”; y como objetivos específicos: Determinar como el síndrome de Burnout influye en las relaciones de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023; Determinar cómo el síndrome de Burnout influye en la autorrealización de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023; Determinar como el síndrome de Burnout influye en la estabilidad/cambio de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023; Determinar como el clima laboral influye en el agotamiento emocional de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023; Determinar cómo el clima laboral influye en la despersonalización de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023; Determinar cómo el clima laboral influye en la realización personal de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.

En ese sentido se planteó como hipótesis general: “Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el Clima laboral de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023”, y como hipótesis específicas: Influye el síndrome de Burnout en las relaciones de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023; Influye el síndrome de Burnout en la autorrealización de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023; Influye el síndrome de Burnout en la estabilidad/cambio de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023; Influye el clima laboral en el agotamiento emocional de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023; Influye el clima laboral en la despersonalización de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023; Influye el clima laboral en la realización personal de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.

Finalmente, debe señalarse que el presente estudio, está relacionado con los objetivos de desarrollo sostenible al 2023, objetivos 3 y 8, profundamente afines al trabajo digno y la salud en el trabajo.

II.- MARCO TEÓRICO

Antecedentes en el Perú, dentro del contexto nacional contamos con investigaciones realizadas en el poder judicial al personal que allí labora; entre ellas: Pérez (2021), planteo como su objetivo principal, establecer si existía correspondencia entre el SB y trabajo remoto. Para ello el investigador usó un enfoque básico y un método cuantitativo no experimental. Se concluyó que no habría una relación directa entre el SB y trabajo remoto; sin embargo, aporta como recomendaciones que, el Poder Judicial debe plantear programas trascendentales a efectos de prevenir y detectar el síndrome en los trabajadores públicos, ya que de acuerdo a las máximas de la experiencia ello incide directamente en la producción del aparato estatal.

Alonso (2021), en su estudio formulo como objetivo principal, identificar si existía correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral, utilizando una metodología cuantitativa, y siguiendo el camino de la investigación científica, con un tipo de estudio básico. Con dicha investigación se pudo verificar la existencia de una relación entre dichas variables, concluyendo que mientras mejor sea el clima organizacional, los trabajadores de dicha entidad estatal tendrán un mejor desempeño laboral; sin embargo, en sus recomendaciones indica que se debe fortalecer las relaciones entre servidores y el compromiso que tiene para con la entidad.

Cavero (2020), en su tesis de maestría referida al clima organizacional y la satisfacción laboral, plantea como objetivo general, comprobar si existía predominancia del Clima organizacional y la satisfacción laboral en los servidores que allí laboran. Para ello se efectuó una investigación cuantitativa, de nivel descriptiva-explicativa. Se obtuvo como resultado, que el clima organizacional incidía directamente en la satisfacción laboral de los servidores administrativos; siendo que, gracias a la motivación, políticas de comunicación entre otros factores mejoraban el desempeño al momento de realizar sus tareas diarias, verificándose un nivel del 33% de satisfacción laboral.

Aguilar, et al. (2020) en su investigación, busco establecer la correspondencia entre las variables políticas públicas de salud mental y el riesgo

psicosocial Burnout. Para el desarrollo de su investigación se utilizó encuestas y entrevistas. Con dicha investigación, se pudo comprobar que efectivamente si habría una correspondencia entre dichas variables, ya que este síndrome esta directamente relacionado a la salud mental, agotamiento personal, el cual afecta a la mayoría de trabajadores del ámbito público.

Ramos, (2018), en su indagación planteó como objetivo, verificar el vínculo entre estrés laboral y desempeño laboral. A través de una investigación cuantitativa, de diseño no experimental, con un método hipotético deductivo, llego a concluir que existía desconcentración por parte del personal al momento de realizar sus funciones, pero había un alto índice de personal empeñoso, que busca superar los objetivos planteados por la institución, siendo que para ello se deberá tener una mayor dedicación para obtener una mejor producción.

Existen registros internacionales de investigaciones previas realizadas en diversas partes del mundo, al personal que labora en una entidad Judicial. Entre las publicaciones científicas, artículos e informes, se pueden mencionar la investigación realizada en Argentina por Eugenie, et al. (2022), su objetivo fue establecer, en función de los niveles de las tres dimensiones del Síndrome de burnout, si el perfil de afrontamiento de los empleados de poder judicial, varía. De dicha investigación se pudo concluir que, los servidores utilizan diferentes maneras de afrontar los problemas que surgen en su trabajo diario, debiéndose rescatar como soluciones utilizadas la planificación de solución y reevaluación positiva. En ese sentido se puede verificar que, al existir un alto nivel de desarrollo personal, habría bajos niveles de cansancio emocional y despersonalización.

Rengifo, et al. (2021), en su investigación respecto a riesgos laborales, prevalencia del síndrome de Burnout en funcionarios de un distrito judicial colombiano, mediante una investigación de tipo cuantitativa, con un estudio descriptivo de corte transversal, se planteó como objetivo principal, verificar si habría prevalencia del SB y su conexión con los síntomas que vienen atravesando los jueces de dicho distrito judicial. Se pudo concluir que efectivamente, en aquellos encuestados que indicaron tener síntomas orgánicos estaban relacionados al SB; asimismo, que existía un alto nivel de realización personal, el mismo que se debe al impacto social que genera el desarrollo de sus funciones.

En ese sentido, se recomendó realizar estudios a los jueces de dicho distrito judicial a efectos de identificar la existencia del SB, así como brindar estrategias de prevención.

Ramos, et al (2018), en el informe final sobre Clima Organizacional y Estrés Laboral realizado al personal jurisdiccional de Nicaragua, buscaron identificar, desde la visión del género, tanto el nivel de estrés como el de clima de trabajo, a través de los recursos que brinda el Poder Judicial de Nicaragua. Para ello, utilizaron un enfoque cuantitativo y cualitativo. Llegando a la conclusión que, se debe fortalecer la gestión, el trabajo en equipo, tolerancia, esto es una mejora continua del sistema de trabajo. Estos hallazgos contribuyen al conocimiento del burnout y pueden ayudar a desarrollar planes y estrategias para mejorar la situación de los involucrados, incluyendo directores y jefes.

Maestre, (2019), en su tesis realizada en Colombia, buscó desarrollar estrategias que permitan enfrentar al SB y su correlación con las enfermedades que presenta el personal que trabaja en al área penal. En ese sentido, se pudo determinar que el personal entrevistado muestra un nivel alto de SB, debido a las metas impuestas por sus superiores; sin embargo, existe un alto nivel de entrega por parte del personal, puesto que para ellos lo importante, es generar un cambio. A efectos de lograr un buen clima laboral entre los trabajadores judiciales se debe considerar los factores que generan estrés, falta de satisfacción, agotamiento físico y emocional, puesto que ellos son los principales generadores de la problemática entre los trabajadores, utilizando para ello pausas activas, ejercicios, entre otros.

Uribe, et al. (2014) en su investigación hecha en México, D.F., se planteó como objetivo, determinar si existe prevalencia entre el SB y su vínculo con la salud y el riesgo psicológico y social en funcionarios que administran justicia. De dicha investigación se pudo determinar, que entre el desgaste laboral y la sintomatología somática existe una relación significativa, por lo que se deben realizar pruebas periódicas al personal afectado, a efectos de mejorar tanto su salud física como mental, lo que incidirá directamente en la producción laboral, así como en el desgaste emocional de los funcionarios que imparten justicia. Debemos tener en cuenta que se tomo como apoyo esta investigación

internacional, al estar en una época post-pandemia, hecho que limitó investigaciones modernas.

Dado lo anterior, es necesario establecer los **fundamentos teóricos del síndrome de Burnout**. En 1977, la psicóloga social Maslach popularizó el concepto de Burnout, donde lo precisó como una condición cada vez más común entre los trabajadores que brindan atención al público, y después de años de trabajo, sufren una intensa fatiga física y emocional. En la Primera Conferencia Nacional sobre Burnout, realizada en Filadelfia, donde se destacaron tres factores clave que contribuyen a la relevancia del síndrome de Burnout: el creciente valor de los servicios humanos, las mayores expectativas de los usuarios y el conocimiento cada vez mayor de los efectos nocivos del estrés en la sociedad, a nivel laboral y social.

El Burnout se caracteriza por: el agotamiento emocional, referido a la falta de recursos emocionales y puede manifestarse en diversos síntomas físicos y psicológicos. La despersonalización, referida a una condición falta de emociones hacia los individuos a las que se presta servicio. La realización personal, relacionada con la ausencia de oportunidades de logro personal en el trabajo, lo que puede llevar a una falta de autocontrol, emociones de frustración y baja dignidad o amor propio. A diferencia del estrés, que puede tener beneficios y perjuicios, el Burnout sólo tiene efectos negativos en la salud de una persona, física como mental.

Desde hace poco tiempo, el interés por estudiar el Síndrome de Burnout nace de la necesidad por atender o, en todo caso, aminorar los efectos, generalmente negativos que esta condición trae consigo. Así pues, se ha podido observar que este síndrome afecta no sólo un ámbito en la vida de las personas que lo experimentan, sino todo, por el contrario, en la búsqueda de sus implicaciones se encuentran involucradas las áreas biopsicosociales del ser humano, mismas que, de asegurar su homeostasis se apoyaría al desarrollo y autorrealización de una persona, teniendo como consecuencias a nivel individual, varias complicaciones físicas y psicológicas, siendo una de ellas un elevado riesgo de padecer enfermedades psiquiátricas, variaciones en la capacidad memorística e incluso trastornos de tipo sexual.

Desde otro enfoque y dentro de los cambios físicos se pueden incluir el insomnio, úlceras, daño cardiovascular, disminución del peso, malestar, dolores musculares y articulares, migraña, desórdenes del sueño y gastrointestinales, fatiga, asma o alteraciones del cerebro (Forbes, et al. 2011).

Por otro lado, el síndrome de Burnout puede ocasionar sentimientos de fracaso, frustración, disminución de la tolerancia, impotencia, inquietud, sentimientos de nerviosismo o ansiedad, pérdida de la memoria, falta de atención o baja autoestima. Además, se pueden presentar manifestaciones generales como cansancio o pérdida del apetito, infecciones o alteraciones dermatológicas y otros problemas como catarros, gastritis y diarrea. También, cabe mencionar que este síndrome puede llevar a tener conductas adictivas incluyendo el abuso de sustancias tóxicas, además de irritabilidad o cambios de humor repentinos.

De esa manera, las repercusiones del síndrome a nivel social, denotan consecuencias como cambios de humor repentinos, hostilidad, agresividad, conflictos de pareja, aislamiento, cambios y deterioro en el núcleo familiar, etc. (Molina, 2020).

Llegada la etapa adulta, los seres humanos buscan relaciones más estables, en las cuales se hacen notar nuestras capacidades para mantenerlas, sin embargo, se presentan estas complicaciones como el Síndrome de burnout implicado seriamente en la vida amorosa de la persona debido a sus actitudes de apatía y cinismo, causando una despersonalización del individuo. Esto, toma un carácter causal en los conflictos de pareja, que como es conocido, originan sentimientos de tristeza e irritabilidad

En ese sentido, predomina el cansancio emocional, distanciamiento afectivo como una forma de protegerse a sí mismo, culpabilidad e irritabilidad, soledad, aburrimiento y de poca o nula realización personal (Fidalgo, s.f.).

Se habla del deterioro vital, porque no se puede hablar de una buena calidad de vida cuando el sujeto tiene relaciones poco saludables con las demás personas, pues es fundamental para el desarrollo de todos que existan lazos familiares, de amistad, entre otras, que sean fuertes y no dañinos para los individuos involucrados.

Finalmente, a nivel laboral, las repercusiones pueden ser la ausencia en el trabajo, conflictos al trabajar en equipo, disminución en su rendimiento laboral, aumento de los errores al trabajar y alteraciones tanto en la memoria como en el aprendizaje (Gutiérrez. et al. 2006). El Síndrome del quemado, también interviene en las relaciones del individuo con los demás profesionales, propiciando críticas negativas hacia su persona, cuyas consecuencias afectan la autoestima del trabajador, exteriorizados en sentimientos y actitudes negativas.

En el entorno laboral, este fenómeno afecta haciendo que el trabajador tome una manera de actuar negativa hacia las personas a las que atiende, también disminuye el sentido de realización, baja tolerancia a la presión y conflictos de diversos tipos (Forbes, et al. 2011).

Se pone en evidencia también, el deterioro en la comunicación y frialdad con quienes trabajan con dicha persona. Incluso, es probable que baje el compromiso y la motivación, la aptitud de atención que se le presta a los clientes y surgen emociones de desmoralización frente a su trabajo, causa por la cual, se vea como un medio de escape el abandono de la organización (Fidalgo, et al.).

De manera que, este síndrome hace que el sujeto tome una actitud de apatía, atendiendo de forma grosera, a sus clientes. Estas actitudes son producto de la disminución del sentido de realización que el sujeto experimenta, igualmente la motivación se ve decrecer, por lo tanto, el trabajador no rinde como lo hacía cuando no experimentaba las consecuencias del burnout. Esto está íntimamente ligado a la baja tolerancia a la presión que causa muchos conflictos emocionales en el individuo, pues este ha sufrido pérdida en su capacidad para gestionar emociones. Del mismo modo, se hace inevitable que aparezcan fácilmente sentimientos de ira o cólera impidiendo que la persona se concentre correctamente en las actividades que debe realizar, cumpliéndolas de manera no adecuada o con tardanzas.

Un daño colateral de este síndrome es hacia la organización donde la persona afectada trabaja debido a que su incorrecto desempeño puede repercutir en quejas de los clientes.

Estando a lo antes mencionado, corresponde desarrollar ahora **las bases teóricas del clima laboral**, referido al ambiente psicológico que se vive en una organización, el cual es percibido por los miembros de la misma y puede influir en su comportamiento, actitud y desempeño laboral. Este ambiente se compone de distintos aspectos, tales como liderazgo, comunicación, motivación, compromiso, satisfacción laboral, y cultura organizacional.

Existen diversas definiciones y enfoques sobre el clima laboral, pero en general se reconoce su importancia en el beneficio y bienestar de los empleados, así como en el correcto desarrollo y éxito de la entidad la que pertenecen. Así tenemos dos de las más importantes:

Kurt Lewin, nos da a entender al clima laboral, como el ambiente psicológico y social de una organización o grupo de trabajo que afecta el comportamiento de las personas en ella; esto es, el espacio donde los trabajadores realizan sus actividades diarias.

Likert. et al.: propuso una teoría sobre los sistemas organizacionales que involucra cuatro tipos de clima laboral: autoritario-coercitivo, benevolente-autoritario, consultivo y participativo. Según él, el clima participativo es el más efectivo para lograr los objetivos de la entidad y la tranquilidad del personal que labora.

El clima organizacional, al ser un estudio de sumo interés, ha provocado que se generen múltiples teorías entorno a este. Dentro de las cuales se puede destacar: Teoría del Clima Organizacional, Likert argumentaba que los comportamientos que presentan los trabajadores son producto de las actitudes de los administrativos, sumado a cómo perciben las circunstancias de la organización, de modo que, la percepción de cada individuo es el elemento clave (Pastor, 2018). Para ello, considera que existen tres variables que determinan no solo las particularidades de una organización, sino también, son de gran influencia en la percepción del individuo acerca del clima.

Las Variables Causales son de carácter independiente y definen el rumbo de la evolución de la organización, además de los resultados que se obtendrán.

Estas son propias de la administración y están relacionadas a las decisiones con respecto a la estructura, políticas, etc. propias de la misma organización.

Asimismo, las Variables Intermediarias, hacen referencia a la situación interna de una organización, respondiendo a la pregunta de cómo es que se encuentra la “salud” de la empresa. Dentro de ellas tenemos a la motivación, el rendimiento, el tipo de comunicación que se percibe, etc.

Y, las Variables Finales, son de carácter dependiente, ya que, son producto de la conjugación de las causales e intermediarias. Los resultados son reflejados a través de estas variables, por tanto, están relacionadas con las ganancias, producción, flujo de caja, etc. Evidentemente, estas variables sí influirán en la percepción que tenga el empleador acerca del clima laboral, debido a que, si al individuo le atrae las políticas de una empresa, su estructura, entonces va ir con una predisposición a percibirla de forma gratificante, así mismo, una buena estructura abre paso a que, dentro de la misma organización exista un buen trato y un buen desempeño, basado en una motivación constante y una buena comunicación entre sus miembros. De forma que, si sumamos estos dos componentes lógicamente los resultados serán óptimos y el trabajador comprobará su percepción inicial.

En otra teoría del clima laboral, Litwin y Stringer, tratan de ilustrar variables significativas con respecto a los comportamientos de los colaboradores que pertenecen a una empresa basándose en términos como clima y motivación. El objetivo de esta teoría es hacer una descripción acerca de las situaciones y el ambiente en sí, y su manera de definir el comportamiento y la percepción del trabajador. Fue así que, se llegó a la conclusión de existe una influencia de los climas laborales sobre el grado de motivación, rendimiento, así como, satisfacción del trabajador. En base a esta teoría se afirma la correspondencia existente entre el clima organizacional y factores propios del trabajador como son su motivación, rendimiento, etc. Llegando a afirmar que, a mejor clima laboral, mayor será la motivación de los trabajadores.

Teoría de los factores de Herzberg, clasificó las necesidades humanas en superiores e inferiores. En este caso, hablamos de los factores de higiene y los

motivadores (Ruíz, 2021). Con respecto a los de higiene, hacen referencia al ambiente, las condiciones de trabajo, temas relacionados con las remuneraciones, así como, con un adecuado espacio laboral, seguro y cómodo.

En cuanto a los motivadores, radican en que el individuo encuentre el sentido a su función laboral, esto se logra ofreciendo oportunidades de crecimiento personal, ya que, no solo basta con ofrecerle comodidad, sino también, de enriquecer su desarrollo (Prado, 2015 citado por Ruíz, 2021). En cuanto a esta teoría, el trabajador debe alcanzar la satisfacción a través del cumplimiento de ciertas necesidades, las cuales no solo radican en ofrecer un espacio laboral cómodo, agradable y seguro, u ofrecer una buena remuneración. Puesto que solo puede ser el primer eslabón para alcanzar un clima laboral adecuado, sin embargo, es necesario también ofrecer oportunidades para que el trabajador se desarrolle plenamente.

Teoría “Y” del comportamiento organizacional (McGregor, 2007), quien intentaba explicar el comportamiento de los empleadores dentro de las organizaciones, por ende, estableció la teoría “Y” en la cual manifiesta que, las personas requieren impulsos o motivaciones de nivel superior, además de un cálido ambiente para que genere en ellos satisfacción y los motive a lograr sus objetivos. De tal forma que, si les brindan ese conjunto de características óptimas podrán visualizar su trabajo como algo motivador y satisfactorio, dando como resultado que luchen por conseguir las metas no solo de la empresa, sino las personales también (Cortés, 2009). Es decir, si la empresa le brinda todas esas facilidades al trabajador, generará en él un sentimiento de compromiso y motivación para hacer suyos los objetivos de la organización y esforzarse para conseguirlos. En tal sentido, la empresa habrá producido la integración de sus trabajadores llevándolos a todos a una misma dirección, la consecución de metas.

En el cuestionario para evaluar la variable del clima laboral a través de aspectos como la realización personal, supervisión recibida, acceso a la información y condiciones laborales favorables. Se identificaron cinco factores a través del análisis estadístico y cualitativo: La autorrealización, se refiere a las posibilidades de progreso a nivel personal y profesional en el medio laboral; el involucramiento laboral, se relaciona con la individualización y compromiso con

los valores organizacionales; la supervisión, referida a la percepción de apoyo y orientación de los superiores en las tareas diarias; comunicación, referida a la fluidez y precisión de la investigación relacionada con la empresa y los clientes. Por su parte, las condiciones laborales, se refieren al reconocimiento de las actividades necesarias para el desarrollo de las tareas comisionadas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación, tuvo como objetivo recopilar información precisa con el propósito de descubrir nuevos conocimientos y comprender la realidad de un determinado espacio y momento, por ello se realizó una tesis de tipo básico. En esta ocasión, el enfoque se centró en el SB y su conexión con el ambiente laboral.

El enfoque utilizado en esta investigación es de naturaleza cuantitativa, ya que se enfoca en la medición de hechos objetivos mediante técnicas estadísticas y la compilación de datos en el campo en correspondencia a las variables aplicables Mata (2019). Asimismo, tuvo un nivel correlacional, para medir la posible relación entre la variable SB y el CL, en los empleados de una Corte de Justicia, con el propósito de determinar si existe una conexión entre estas variables.

3.1.2. Diseño de investigación

Se realizó una tesis de naturaleza no experimental, en razón a que no se manipularon las variables de estudio. Además, se realizó en un periodo de tiempo y a una muestra poblacional, lo que indica un enfoque transversal.

Durante la pesquisa, al haber utilizado un método hipotético deductivo, permitió verificar si existe relación entre la hipótesis y las variables de estudio, son auténticas. Esta técnica implica la formulación de hipótesis basadas pruebas universal y empírica, para luego someterlas a pruebas empíricas y verificar su validez. (Cvetkovic et al., 2021).

3.2. Variables y operacionalización

El SB, describe una manera específica de estrés por trabajar manifestada a través de tres componentes principales: despersonalización, agotamiento emocional, y

dificultades para poder realizarse como persona, en su ámbito de trabajo. (Maslach. et al. 1982).

El Cuestionario de Burnout se usó como método de medición, mismo que consta de tres elementos principales: realización personal, despersonalización y agotamiento emocional. Los datos se recolectaron a través de cuestionarios basados en la escala ordinal tipo Likert, que ofrecen opciones de respuesta específicas: “Nunca, Algunas veces al año, Algunas veces al mes, Algunas veces a la semana, Siempre”.

Respecto al Clima Laboral se puede definir como: el ambiente psicológico que existe en una entidad o empresa, referido a las percepciones, cualidades y conductas de los empleados en su lugar de trabajo. Incluye aspectos como comunicación, liderazgo, satisfacción laboral, motivación y cultura organizacional. (Likert. et al. 1968).

La descripción de esta variable, fue calculada a través de un cuestionario de clima laboral, compuesta por tres dimensiones: Relaciones, la Autorrealización, y Estabilidad/cambio. Es de precisarse que los resultados fueron conseguidos a través de exámenes hechos en escala ordinal tipo Likert, con las subsiguientes contestaciones: “Nunca, Casi nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre”.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: es el grupo de personas, cuya importancia es la de precisar los datos deseados, (Hernández, et al. 2014). En la investigación, la población de estudio fue fijada por el personal que labora en una Corte de Justicia; exclusivamente, los trabajadores jurisdiccionales de la Corte Superior de Sullana, en total 131 servidores.

Criterios de inclusión: personal jurisdiccional de una Corte de Justicia.

Criterios de exclusión: personal administrativo, magistrados de una Corte de Justicia.

Muestra:

Según Ñaupas et al. (2018), se refiere a un conjunto de actividades realizadas para examinar un conjunto de características de un universo específico, utilizando la observación de una fracción de este universo. En este estudio, se considerará una muestra de 99 servidores jurisdiccionales de una Corte de Justicia, aplicando la siguiente formula:

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

Dónde:

NC (z=1,96): 95%

ME (e): 5%

PO (P): 50%

TP (n): 131

Muestreo:

El proceso de selección de elementos de una población se conoce como muestreo y consta de una serie de reglas, criterios y procedimientos específicos. Para este proyecto, se usó un procedimiento de muestreo aleatorio simple de tipo probabilístico.

Unidad de análisis:

Según Balcells, et al. (1994), es la parte del material que se utiliza como base para la investigación. En este estudio, se consideró a los trabajadores jurisdiccionales de una Corte de Justicia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se manejó un enfoque cuantitativo, el cual emplea la técnica de encuesta para recopilar antecedentes del personal jurisdiccional de una Corte de Justicia. La encuesta es un medio importante para obtener información crucial de una

investigación, que se obtiene a través de cuestionarios y tanteos de opinión colectiva, con el objetivo de establecer predilecciones, comportamientos y preferencias posibles de los colaboradores en correlación al tema de estudio.

Se utilizó el Cuestionario de Escala, como herramienta de investigación, ya que es un cuestionario altamente versátil y objetivamente recopila datos en dimensiones para cada variable de estudio (Montero et al. (2019).

Se aplicaron exámenes validados por expertos. El primer cuestionario, para la variable Síndrome de Burnout, consistió en quince preguntas de tipo Likert con cinco escalas: “1=Nunca, 2=algunas veces al año, 3=algunas veces al mes, 4=algunas veces a la semana, 5=Siempre”. El segundo cuestionario, para la variable Clima laboral, constó de quince preguntas con respuestas múltiples de tipo Likert con cinco escalas: “1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre”. El autor de la investigación, elaboró los cuestionarios, en base a la paralización de las variables y se calcula que cada uno tomó, aproximadamente 15 minutos para completarse. Los cuestionarios se aplicaron a través del aplicativo Google Forms y se enviaron a los números de celular, vía mensaje WhatsApp a los trabajadores. En contraste, es importante destacar que la efectividad de los instrumentos se puede evaluar de forma clara y objetiva (Carrasco, 2018), lo que implica determinar la adecuación y eficiencia de un instrumento que se puede medir con precisión (Ñaupas et al, 2018).

Respecto a la validez de los instrumentos, se tomó en cuenta los informes de tres expertos, cuyos detalles se encuentran anexados en la parte final.

La fiabilidad, esta referida a la solidez de los resultados al aplicar el mismo instrumento de manera repetida a un individuo u objeto. Para calcular la fiabilidad, se usó el Alfa de Cronbach, un indicador estadístico (Sánchez, et al. 2018). Se empleó el criterio del Alfa de Cronbach, utilizando para ello una encuesta piloto, con una muestra de 30 trabajadores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana. Esto se hizo antes de llevar a cabo el análisis completo de la muestra.

3.5. Procedimientos

Después de la conformidad del proyecto, se procedió a recopilar la información documentada necesaria para comprender las variables de estudio, y luego se

fabricó los instrumentos de campo para el recojo de información, para los trabajadores de una Corte de Justicia. Después, se aplicó el instrumento a través del aplicativo Google Forms, que fue enviado al personal de la Corte Superior de Justicia de Sullana a través de mensajes de WhatsApp. Finalmente, se efectuó el procesamiento estadístico y la explicación de los resultados descriptivos e inferenciales.

Luego de esto, se procedió al análisis de los datos recolectados y la comparación de las hipótesis para elaborar conclusiones finales.

3.6. Método de análisis de datos

Se manejó el software SPSS v25,0 para llevar a cabo la prueba de normalidad en función del tamaño de la muestra.

Posteriormente, se aplicó la prueba de contrastación de hipótesis utilizando el estadístico de Rho de Spearman para muestras no paramétricas, lo que permitió verificar y contrastar las hipótesis. Finalmente, los resultados se presentaron en forma de porcentajes y tablas de frecuencias.

3.7. Aspectos éticos

La investigación realizada es genuina y precisa, en relación al desarrollo y uso del instrumento en el campo. Durante la recolección de datos, se proporcionó a los participantes información detallada sobre el propósito y se aseguró la reserva de los datos, de la mano de los principios éticos de respeto a los sujetos del estudio. El análisis estadístico y la valoración de los resultados conseguidos, fueron verificados de acuerdo a las normas y cánones éticas de la Universidad. Además, se han registrado todas las fuentes de información en las citas bibliográficas teniendo en cuenta lo señalado por las normas APA.

Respecto a la cosecha de información a través del uso de una encuesta, se salvaguardó la confidencialidad de los encuestados. Finalmente, la autenticidad del documento fue validada por el software Turnitin, que analizó el nivel de semejanza con otras fuentes de investigación, lo que reafirmó la singularidad del estudio.

IV. RESULTADOS

Seguidamente, se expondrá los resultados conseguidos, considerando las variables y dimensiones tomadas en cuenta en relación con el objetivo general, y los objetivos específicos.

4.1 Síndrome de Burnout

Tabla 1

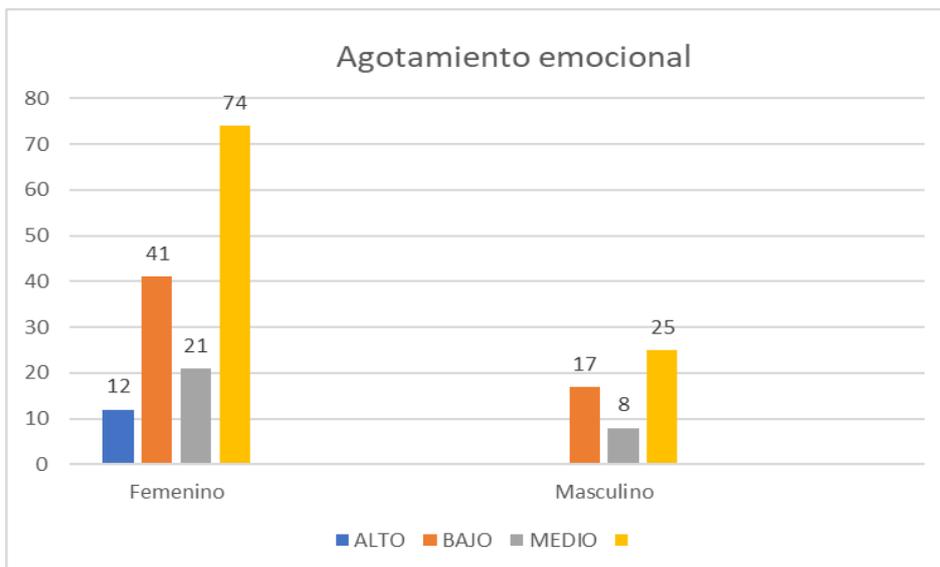
Tabla cruzada Genero dimensión 1 V 1

Tabla cruzada Género*Dimensión 1 V1

		Dimensión 1 V1			Total	
		ALTO	BAJO	MEDIO		
Género	Femenino	Recuento	12	41	21	74
		% del total	12,1%	41,4%	21,2%	74,7%
	Masculino	Recuento	0	17	8	25
		% del total	0,0%	17,2%	8,1%	25,3%
Total		Recuento	12	58	29	99
		% del total	12,1%	58,6%	29,3%	100,0%

Gráfico 1

Tabla cruzada Genero dimensión 1 V 1



Conforme se verifica en la tabla 1, en la D1 (agotamiento emocional) de V1 (síndrome de Burnout), respecto a los trabajadores entrevistados se aprecia un 12,1 % de porcentaje que presenta un nivel alto, un 58,6 % presenta un nivel bajo y un 29,3% nivel medio.

Tabla 2

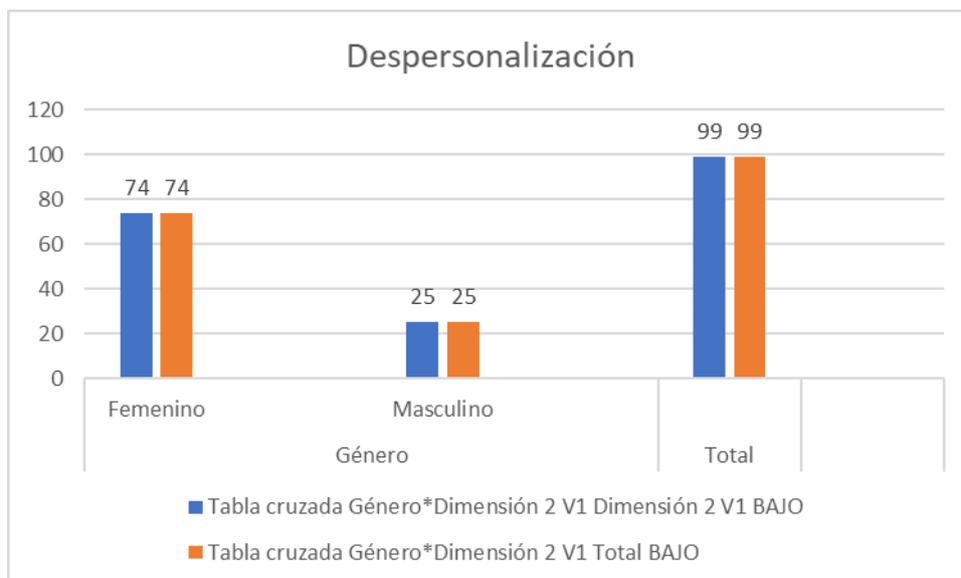
Tabla cruzada Genero dimensión 2 V 1

Tabla cruzada Género*Dimensión 2 V1

		Dimensión 2 V1		
		BAJO	Total	
Género	Femenino	Recuento	74	74
		% del total	74,7%	74,7%
	Masculino	Recuento	25	25
		% del total	25,3%	25,3%
Total		Recuento	99	99
		% del total	100,0%	100,0%

Gráfico 2

Tabla cruzada Genero dimensión 2 V 1



Conforme se verifica en la tabla 2, D2 (despersonalización) de V1 (síndrome de Burnout), respecto a los trabajadores entrevistados se aprecia un 100 % de porcentaje que presenta un nivel bajo.

Tabla 3

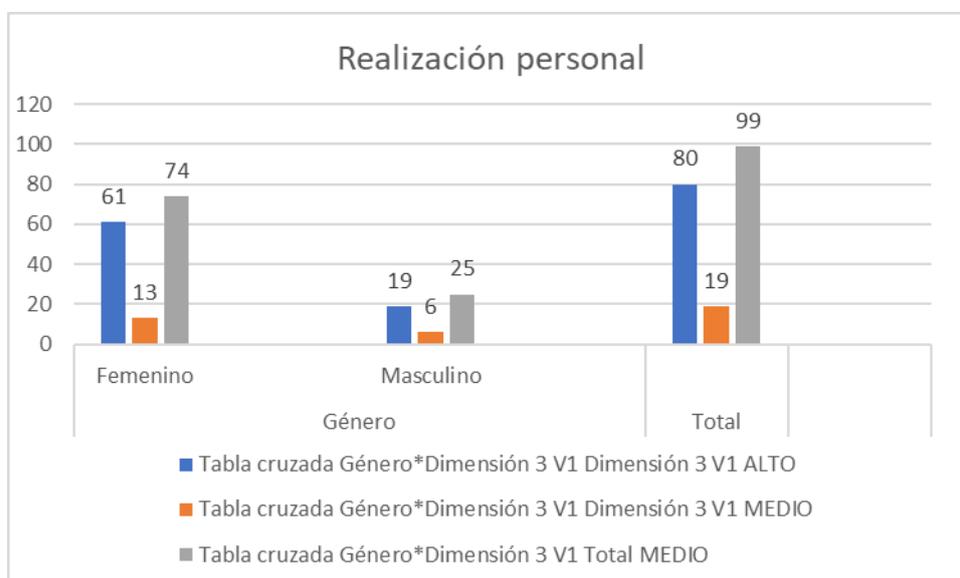
Tabla cruzada Genero dimensión 3 V 1

Tabla cruzada Género*Dimensión 3 V1

		Dimensión 3 V1		Total	
		ALTO	MEDIO		
Género	Femenino	Recuento	61	13	74
		% del total	61,6%	13,1%	74,7%
	Masculino	Recuento	19	6	25
		% del total	19,2%	6,1%	25,3%
Total		Recuento	80	19	99
		% del total	80,8%	19,2%	100,0%

Gráfico 3

Tabla cruzada Genero dimensión 3 V 1



Conforme se verifica en la tabla 3, en la D3 (realización personal) de V1 (síndrome de Burnout), respecto a los trabajadores entrevistados se aprecia un 80,8 % de porcentaje que presenta un nivel alto, un 19,2 % presenta un nivel medio.

Respecto a las dimensiones de la variable SB, se pudo verificar una predominancia de nivel bajo respecto a los trabajadores jurisdiccionales encuestados; en consecuencia, se puede decir que de acuerdo a las respuestas obtenidas es los cuestionarios no se observa la existencia de síndrome de Burnout.

4.2 Clima Laboral

Tabla 4

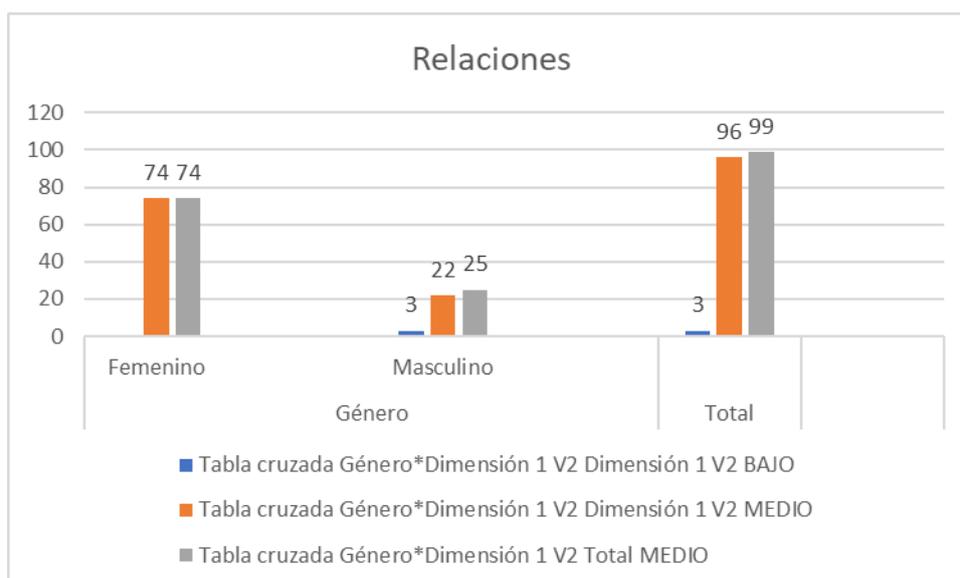
Tabla cruzada Genero dimensión 1 V 2

Tabla cruzada Género*Dimensión 1 V2

		Dimensión 1 V2		Total	
		BAJO	MEDIO		
Género	Femenino	Recuento	0	74	74
		% del total	0,0%	74,7%	74,7%
	Masculino	Recuento	3	22	25
		% del total	3,0%	22,2%	25,3%
Total		Recuento	3	96	99
		% del total	3,0%	97,0%	100,0%

Gráfico 4

Tabla cruzada Genero dimensión 1 V 2



Conforme se verifica en la tabla 4, en la D1(relaciones) de V2 (clima laboral), respecto a los trabajadores entrevistados se aprecia un 97 % de porcentaje que presenta un nivel medio, un 3 % presenta un nivel bajo.

Tabla 5

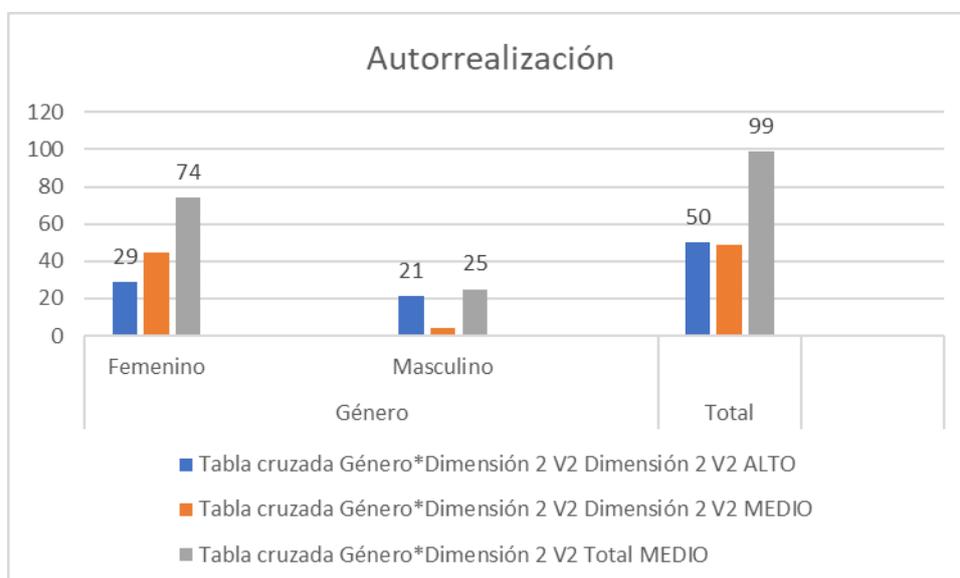
Tabla cruzada Genero dimensión 2 V2

Tabla cruzada Género*Dimensión 2 V2

		Dimensión 2 V2			
		ALTO	MEDIO	Total	
Género	Femenino	Recuento	29	45	74
		% del total	29,3%	45,5%	74,7%
	Masculino	Recuento	21	4	25
		% del total	21,2%	4,0%	25,3%
Total		Recuento	50	49	99
		% del total	50,5%	49,5%	100,0%

Gráfico 5

Tabla cruzada Genero dimensión 2 V2



Conforme se verifica en la tabla 5, en la D2 (autorrealización) de V2 (clima laboral), respecto a los trabajadores entrevistados se aprecia un 49,5 % de porcentaje que presenta un nivel medio, un 50,5 % presenta un nivel alto.

Tabla 6

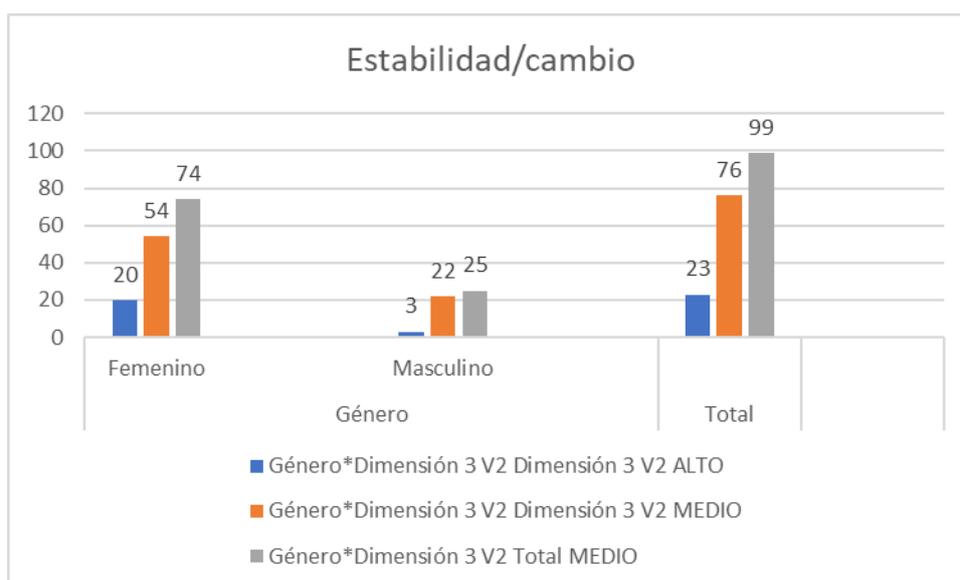
Tabla cruzada Genero dimensión 3 V2

Tabla cruzada Género*Dimensión 3 V2

		Dimensión 3 V2		Total	
		ALTO	MEDIO		
Género	Femenino	Recuento	20	54	74
		% del total	20,2%	54,5%	74,7%
	Masculino	Recuento	3	22	25
		% del total	3,0%	22,2%	25,3%
Total	Recuento	23	76	99	
	% del total	23,2%	76,8%	100,0%	

Gráfico 6

Tabla cruzada Genero dimensión 3 V2



Conforme se verifica en la tabla 6, en la D3 (estabilidad/cambio) de V2 (clima laboral), respecto a los trabajadores entrevistados se aprecia un 76,8 % de porcentaje que presenta un nivel medio, un 23,2 % presenta un nivel alto.

De las dimensiones de clima laboral, se pudo verificar una predominancia de nivel medio respecto a los trabajadores jurisdiccionales encuestados; en consecuencia, se puede decir que de acuerdo a las respuestas obtenidas es los cuestionarios se observa medianamente un nivel de clima laboral.

4.3 Contrastaciones

Contrastación de la hipótesis general:

Respecto al objetivo general: Determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Clima laboral de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023, se ha contrastado con la hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el Clima laboral de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.

H1: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el Clima laboral de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.

Tabla 7

Relación entre síndrome de Burnout y clima laboral

Correlaciones			
		Variable 2	
		Clima Laboral	
Rho de Spearman	Variable 1	Coeficiente de correlación	de -,062
	Síndrome de Burnout	Sig. (bilateral)	,544
		N	99

No se evidencia relación estadísticamente significativa entre las variables por que el Sig. bilateral es ,544 > 0,05. Se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula. En ese sentido, se debe indicar que se rechaza la hipótesis.

Contrastación de la primera hipótesis específica:

Respecto al primer objetivo específico: Determinar como el síndrome de Burnout influye en las relaciones de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023, se ha contrastado con la primera hipótesis específica:

Ho: No influye el síndrome de Burnout en las relaciones de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.

H1: Influye el síndrome de Burnout en las relaciones de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.

Tabla 8

Relación entre V1 (síndrome de Burnout) y D1(relaciones) de V2 (clima laboral)

				Dimensión 1
				V2
Rho de Spearman	Variable 1	Síndrome de	Coefficiente	de -,075
	Burnout		correlación	
			Sig. (bilateral)	,463
			N	99

Según los resultados no existe relación estadísticamente significativa entre las variables por que el Sig. bilateral es ,463 > 0,05. En ese sentido, se debe indicar que no existe una relación significativa entre la V1 (síndrome de Burnout) y D1(relaciones) de V2 (clima laboral).

Contrastación de la segunda hipótesis específica:

Respecto al segundo objetivo específico: Determinar cómo el síndrome de Burnout influye en la autorrealización de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023, se ha contrastado con la segunda hipótesis específica:

Ho: No influye el síndrome de Burnout en la autorrealización de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.

H1: Influye el síndrome de Burnout en la autorrealización de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.

Tabla 9

Relación entre V1 (SB) y D2 (autorrealización) de V2 (clima laboral)

				Dimensión 2 V2		
Rho	de	Variable 1	Síndrome	Coeficiente	de	-,214*
Spearman		de Burnout		correlación		
				Sig. (bilateral)		,034
				N		99

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo a los valores de rho de Spearman existe una correlación indirecta baja -0,214 entre V1 (síndrome de Burnout) y D2 (autorrealización) de V2 (clima laboral), se trata de una relación significativa dado el Sig. bilateral es 0,034 < 0,05. En ese sentido, se debe indicar que si existe una relación significativa entre V1 (síndrome de Burnout) y D2 (autorrealización) de V2 (clima laboral).

Contrastación de la tercera hipótesis específica:

Respecto al tercer objetivo específico: Determinar como el síndrome de Burnout influye en la estabilidad/cambio de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023, se ha contrastado con la tercera hipótesis específica:

Ho: No influye el síndrome de Burnout en la estabilidad/cambio de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.

H1: Influye el síndrome de Burnout en la estabilidad/cambio de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.

Tabla 10*Relación entre V1 (clima laboral) y D3 (estabilidad/cambio) de V2 (clima laboral)*

			Dimensión 3 V2		
Rho	de	Variable	1	Coeficiente	de ,404**
Spearman		Síndrome	de	correlación	
		Burnout		Sig. (bilateral)	,000
			N		99

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

En base al coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0,404 existe una relación directa moderada entre V1 (clima laboral) y D3 (estabilidad/cambio) de V2(clima laboral), es una relación muy significativa porque el nivel de significatividad es 0,000 que es inferior a 0,01. En ese sentido, se debe indicar que existe una relación muy significativa entre V1 (clima laboral) y D3 (estabilidad/cambio) de V2(clima laboral).

Contrastación de la cuarta hipótesis específica:

Respecto al cuarto objetivo específico: Determinar como el clima laboral influye en el agotamiento emocional de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023, se ha contrastado con la cuarta hipótesis específica:

Ho: No influye el clima laboral en el agotamiento emocional de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.

H1: Influye el clima laboral en el agotamiento emocional de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.

Tabla 11*Relación entre V2 (clima laboral) y D1 (agotamiento emocional) de V1 (SB)*

		Dimensión 1 V1
Rho de Spearman	Variable 2 Clima Laboral	Coeficiente de correlación de -,374**
		Sig. (bilateral) ,000
		N 99

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

De acuerdo a los valores de rho de Spearman existe una correlación indirecta baja -0,214 entre V2 (clima laboral) y D1 (agotamiento emocional) de V1 (síndrome de Burnout), se trata de una relación muy significativa dado el Sig. bilateral es $0,000 < 0,01$. En ese sentido, se debe indicar que existe una relación muy significativa entre V2 (clima laboral) y D1 (agotamiento emocional) de V1 (síndrome de Burnout).

Contrastación de la quinta hipótesis específica:

Respecto al quinto objetivo específico: Determinar cómo el clima laboral influye en la despersonalización de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023, se ha contrastado con la quinta hipótesis específica:

Ho: No influye el clima laboral en la despersonalización de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.

H1: Influye el clima laboral en la despersonalización de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.

Tabla 12*Relación entre V2(clima laboral) y D2 (despersonalización) de V1(SB)*

		Dimensión 2 V1
Rho de Spearman	Variable 2 Clima Laboral	Coeficiente de correlación de -,459**
		Sig. (bilateral) ,000
		N 99

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

En base al coeficiente de correlación de rho de Spearman de -0,459 existe una relación indirecta moderada entre V2 (clima laboral) y D2 (despersonalización) de V1(síndrome de Burnout), es una relación muy significativa porque el nivel de significatividad es 0,000 que es inferior a 0,01. En ese sentido, se debe indicar que existe una relación muy significativa entre V2(clima laboral) y D2 (despersonalización) de V1(síndrome de Burnout).

Contrastación de la sexta hipótesis específica:

Respecto al sexto objetivo específico: Determinar cómo el clima laboral influye en la realización personal de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023, se ha contrastado con la sexta hipótesis específica:

Ho: No influye el clima laboral en la realización personal de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.

H1: Influye el clima laboral en la realización personal de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.

Tabla 13*Relación entre V2 (clima laboral) y D3 (realización personal) de V1 (SB)*

		Dimensión 3 V1
Rho de Spearman	Variable 2 Clima Laboral	Coeficiente de correlación ,450**
		Sig. (bilateral) ,000
		N 99

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

De acuerdo a los valores de rho de Spearman existe una correlación positiva moderada 0,450 entre V2 (clima laboral) y D3 (realización personal) de V1 (síndrome de Burnout), se trata de una relación muy significativa dado el Sig. bilateral es $0,000 < 0,01$. En ese sentido, se debe indicar que existe una relación muy significativa entre V2 (clima laboral) y D3 (realización personal) de V1 (síndrome de Burnout).

V. DISCUSIÓN

A continuación, se procederá a desarrollar el debate de los datos obtenidos en la presente tesis, misma que propuso como objetivo general, determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Clima laboral de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.

De la contrastación con la hipótesis general, se procede a señalar que se rechaza la hipótesis alterna (H1) y se acepta la hipótesis nula (Ho), de lo que se puede indicar que no existe relación entre el síndrome de Burnout y el clima laboral en el personal jurisdiccional de una Corte Superior de Justicia del Perú, 2023.

Del mismo modo, se debe indicar que respecto a la D1 (agotamiento emocional) de V1 (SB), se aprecia que los trabajadores jurisdiccionales presentan un porcentaje del 12,1 % que presenta un nivel alto; 58,6 % presenta un bajo nivel y el 29,3% un nivel medio, de lo que se puede inferir un bajo nivel de agotamiento emocional en los trabajadores entrevistados. Respecto a D2 (despersonalización) de V1 (síndrome de Burnout), se verifica un bajo nivel de despersonalización puesto que se aprecia un 100 % del porcentaje que presenta un nivel bajo. Asimismo, respecto al D3 (realización personal) de V1 (síndrome de Burnout) se aprecia un 80,8 % de porcentaje que presenta un nivel alto, un 19,2 % presenta un nivel medio, esto es que existe un alto deseos de crecer profesionalmente, por lo que se exigen en el ejercicio de sus funciones. De lo antes señalado se puede indicar que una gran parte del personal jurisdiccional entrevistado no presenta sintomatología respecto al síndrome de Burnout, pues conforme se ha señalado que hay un alto nivel de realización personal, pudiéndose desprender que la problemática observada puede deberse a otros factores distintos al síndrome de Burnout.

Por otro lado, respecto a D1 (relaciones) de V2 (clima laboral) respecto a los trabajadores entrevistados se aprecia un 97 % de porcentaje que presenta nivel medio; el 3 % presenta nivel bajo. Respecto a la D2 (autorrealización) de V2 (clima laboral), respecto a los trabajadores entrevistados se aprecia un 49,5 % de porcentaje que presenta un nivel medio, un 50,5 % presenta un nivel alto. Y

respecto a la D3 (estabilidad/cambio) de V2 (clima laboral), respecto a los trabajadores entrevistados se aprecia un 76,8 % de porcentaje que con un nivel medio; 23,2 % presenta nivel alto. De lo que se puede inferir que medianamente existe clima laboral entre los trabajadores jurisdiccionales entrevistados, pues hay un alto nivel de autorrealización y un nivel medio de relaciones y estabilidad/cambio entre el personal.

Cabe mencionar que, en función a la información obtenida de prueba de ajuste de bondad de Kolmogorov de Smirnov, se determina la normalidad de los datos recopilados, en donde la variable 1 y variable 2 poseen un Sig. 0,000 < 0,01 por lo que se interpreta que poseen una distribución no normal, por ende, corresponde emplear un estadístico no paramétrico para determinar las correlaciones, en este caso el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

En ese sentido encontramos semejanzas y diferencias con las investigaciones a nivel nacional, entre ellas la de, Pérez (2021), en su tesis de maestría, planteo como su objetivo principal, establecer si existía correspondencia entre el SB y trabajo remoto. Para ello el investigador usó un enfoque básico y un método cuantitativo no experimental. Se concluyó que no habría una relación directa entre el SB y trabajo remoto; sin embargo, aporta como recomendaciones que, el Poder Judicial debe plantear programas trascendentales a efectos de prevenir y detectar el síndrome en los trabajadores públicos, ya que de acuerdo a las máximas de la experiencia ello incide directamente en la producción del aparato estatal.

Alonso (2021), en su estudio formulo como objetivo principal, identificar si existía correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral, utilizando una metodología cuantitativa, y siguiendo el camino de la investigación científica, con un tipo de estudio básico. Con dicha investigación se pudo verificar la existencia de una relación entre dichas variables, concluyendo que mientras mejor sea el clima organizacional, los trabajadores de dicha entidad estatal tendrán un mejor desempeño laboral; sin embargo, en sus recomendaciones indica que se debe fortalecer las relaciones entre servidores y el compromiso que tiene para con la entidad.

Cavero (2020), en su tesis de maestría referida al clima organizacional y la satisfacción laboral, plantea como objetivo general, comprobar si existía predominancia del Clima organizacional y la satisfacción laboral en los servidores que allí laboran. Para ello se efectuó una investigación cuantitativa, de nivel descriptiva-explicativa. Se obtuvo como resultado, que el clima organizacional incidía directamente en la satisfacción laboral de los servidores administrativos; siendo que, gracias a la motivación, políticas de comunicación entre otros factores mejoraban el desempeño al momento de realizar sus tareas diarias, verificándose un nivel del 33% de satisfacción laboral.

Aguilar, et al. (2020) en su investigación, busco establecer la correspondencia entre las variables políticas públicas de salud mental y el riesgo psicosocial Burnout. Para el desarrollo de su investigación se utilizó encuestas y entrevistas. Con dicha investigación, se pudo comprobar que efectivamente si habría una correspondencia entre dichas variables, ya que este síndrome está directamente relacionado a la salud mental, agotamiento personal, el cual afecta a la mayoría de trabajadores del ámbito público.

Ramos (2018), en su indagación planteó como objetivo, verificar el vínculo entre estrés laboral y desempeño laboral. A través de una investigación cuantitativa, de diseño no experimental, con un método hipotético deductivo, llego a concluir que existía desconcentración por parte del personal al momento de realizar sus funciones, pero había un alto índice de personal empeñoso, que busca superar los objetivos planteados por la institución, siendo que para ello se deberá tener una mayor dedicación para obtener una mejor producción.

En ese sentido encontramos semejanzas y diferencias con las investigaciones a nivel internacional, entre ellas se pueden mencionar la investigación realizada en Argentina por Eugenie et al. (2022), su objetivo fue establecer, en función de los niveles de las tres dimensiones del Síndrome de burnout, si el perfil de afrontamiento de los empleados de poder judicial, varía. De dicha investigación se pudo concluir que, los servidores utilizan diferentes maneras de afrontar los problemas que surgen en su trabajo diario, debiéndose rescatar como soluciones utilizadas la planificación de solución y reevaluación

positiva. En ese sentido se puede verificar que, al existir un alto nivel de desarrollo personal, habría bajos niveles de cansancio emocional y despersonalización.

Rengifo, et al. (2021), en su investigación respecto a riesgos laborales, prevalencia del síndrome de Burnout en funcionarios de un distrito judicial colombiano, mediante una investigación de tipo cuantitativa, con un estudio descriptivo de corte transversal, se planteó como objetivo principal, verificar si habría prevalencia del SB y su conexión con los síntomas que vienen atravesando los jueces de dicho distrito judicial. Se pudo concluir que efectivamente, en aquellos encuestados que indicaron tener síntomas orgánicos estaban relacionados al SB; asimismo, que existía un alto nivel de realización personal, el mismo que se debe al impacto social que genera el desarrollo de sus funciones. En ese sentido, se recomendó realizar estudios a los jueces de dicho distrito judicial a efectos de identificar la existencia del SB, así como brindar estrategias de prevención.

Ramos, et al (2018), en el informe final sobre Clima Organizacional y Estrés Laboral realizado al personal jurisdiccional de Nicaragua, buscaron identificar, desde la visión del género, tanto el nivel de estrés como el de clima de trabajo, a través de los recursos que brinda el Poder Judicial de Nicaragua. Para ello, utilizaron un enfoque cuantitativo y cualitativo. Llegando a la conclusión que, se debe fortalecer la gestión, el trabajo en equipo, tolerancia, esto es una mejora continua del sistema de trabajo. Estos hallazgos contribuyen al conocimiento del burnout y pueden ayudar a desarrollar planes y estrategias para mejorar la situación de los involucrados, incluyendo directores y jefes.

Maestre (2019), en su tesis realizada en Colombia, buscó desarrollar estrategias que permitan enfrentar al SB y su correlación con las enfermedades que presenta el personal que trabaja en el área penal. En ese sentido, se pudo determinar que el personal entrevistado muestra un nivel alto de SB, debido a las metas impuestas por sus superiores; sin embargo, existe un alto nivel de entrega por parte del personal, puesto que para ellos lo importante, es generar un cambio. A efectos de lograr un buen clima laboral entre los trabajadores judiciales se debe considerar los factores que generan estrés, falta de satisfacción, agotamiento físico y emocional, puesto que ellos son los principales generadores de la

problemática entre los trabajadores, utilizando para ello pausas activas, ejercicios, entre otros.

Uribe, et al. (2014) en su investigación hecha en México, D.F., se planteó como objetivo, determinar si existe prevalencia entre el SB y su vínculo con la salud y el riesgo psicológico y social en funcionarios que administran justicia. De dicha investigación se pudo determinar, que entre el desgaste laboral y la sintomatología somática existe una relación significativa, por lo que se deben realizar pruebas periódicas al personal afectado, a efectos de mejorar tanto su salud física como mental, lo que incidirá directamente en la producción laboral, así como en el desgaste emocional de los funcionarios que imparten justicia. Debemos tener en cuenta que se tomó como apoyo esta investigación internacional, al estar en una época post-pandemia, hecho que limitó investigaciones modernas.

VI. CONCLUSIONES

Después de realizar un análisis en base a los objetivos y los resultados que se han obtenido en la presente investigación del síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores jurisdiccionales de una Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023, se puede concluir que:

Primera: Se determinó que no existe relación entre el síndrome de Burnout y el clima laboral, en el personal jurisdiccional de una Corte Superior de Justicia, 2023; debiéndose determinar además que existe un alto nivel de realización personal, esto un alto deseo de los trabajadores por ascender profesionalmente, exigiéndose en el desarrollo de sus funciones.

Segunda: Se determinó que no existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout y las relaciones entre el personal jurisdiccional de una Corte Superior de Justicia, 2023, lo que indica que no existe conexión entre el síndrome de Burnout y las relaciones entre los trabajadores entrevistados.

Tercera: Se determinó que existe una correlación indirecta entre el síndrome de Burnout y la autorrealización del personal jurisdiccional de una Corte Superior de Justicia, 2023; lo que indica que si habría una relación muy significativa entre el síndrome de Burnout y la autorrealización de personal entrevistado.

Cuarta: Se determinó que existe una relación directa moderada entre el síndrome de Burnout y estabilidad/cambio del personal jurisdiccional de una Corte Superior de Justicia, 2023; con lo cual se concluye que existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout y estabilidad/cambio del personal entrevistado.

Quinta: Se determinó que existe una correlación indirecta baja entre clima laboral y agotamiento emocional del personal jurisdiccional de una Corte Superior de Justicia, 2023; lo que indica que si habría una relación entre el entre clima laboral y agotamiento emocional del personal entrevistado.

Sexta: Se determinó que existe una relación indirecta moderada entre clima laboral y despersonalización del personal jurisdiccional de una Corte Superior de Justicia, 2023; lo que indica que, es una relación muy significativa entre clima laboral y despersonalización del personal entrevistado.

Séptima: Se determinó que existe una correlación positiva moderada entre clima laboral y realización personal del personal jurisdiccional de una Corte Superior de Justicia, 2023; lo que indica que, se trata de una relación muy significativa entre clima laboral y realización personal del personal entrevistado.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al área de Administración del Poder Judicial, para que, a través de las distintas Cortes Superiores de Justicia del país, se implementen capacitaciones, charlas informativas, respecto a la sintomatología del síndrome de Burnout, a objetos de evitar el surgimiento de este síndrome entre los trabajadores jurisdiccionales.

Segunda: Se recomienda al área de Administración del Poder Judicial, para que a través de las distintas Cortes Superiores de Justicia del país, se implementen actividades de prevención, pausas activas en el personal jurisdiccional, a objetos de evitar el surgimiento de este síndrome entre los trabajadores jurisdiccionales.

Tercera: Se recomienda al área de Administración del Poder Judicial, para que, a través de las distintas Cortes Superiores de Justicia del país, se implementen actividades de interrelación, recreación y unión familiar para el personal jurisdiccional, a objetos de buscar un alto grado de clima laboral entre los trabajadores jurisdiccionales.

Cuarta: Se recomienda al área de Administración del Poder Judicial para que, a través de las distintas Cortes Superiores de Justicia del país, se realicen investigaciones, estudios, con el objeto de prevenir el surgimiento de este síndrome entre los trabajadores jurisdiccionales.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2015) *Análisis al Método de la Investigación*. Revista Daena. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=116305004&lang=es&site=eds-live>.
- Aguilar Gómez, N., Hernández Soto, A., y Ibanes Gutiérrez, C. (2020) *Características del SARS-CoV-2 y sus mecanismos de transmisión*. Revista Latinoamericana de Infectología Pediátrica. <https://www.medigraphic.com/pdfs/infectologia/lip-2020/lip203g.pdf>
- Aguilar, M. y Quispe, M. (2020) *Las Políticas Públicas de Salud Mental y el Riesgo Psicosocial Burnout en los Asistentes Judiciales del Poder Judicial Sede Central Cusco en el año 2019*. Universidad Andina del Cusco. Cusco – Peru. [Luz Melani Tesis bachiller 2020.pdf \(2.544Mb\)](#)
- Alonso, J. (2021) *Clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial-Corte Superior de Justicia de la ciudad imperial de Cusco, 2020*. Universidad Peruana de las Américas. Cusco – Perú. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1820/ALONS%20CARRERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Barón, J. (2013). *factores motivacionales y la productividad laboral*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo., Perú.
- Barboza, C.J. (2007). Aproximación diagnóstica de los niveles de estrés en la población que labora en el segundo circuito judicial de Goicoechea. Revista de la Sala segunda de la Corte Suprema de Justicia, 4, sep. <http://sitios-poder-judicial.go.cr/salasegunda/revistasalasegunda.../005.html>
- Behar, D. (2008) *Metodología de la Investigación*. https://www.academia.edu/28294782/Libro_metodologia_investigacion_Behar_1

- Beltrán, A. (2010) *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Prentice Hall.
<https://abacoenred.com/wpcontent/uploads/2019/02/Elproyectedeinvestigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Caballero Reátegui, P. G., & Gonzáles Ramírez, A. (2018). *Motivación y clima laboral en trabajadores de la corte superior de Justicia de Loreto periodo setiembre - noviembre Iquitos 2017*. Universidad nacional de la Amazonia. Iquitos – Perú.
http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5583/Perla_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrillo, S. (2018) *El síndrome de Burnout y la Carga Laboral en los servidores públicos de Atención Ciudadana*. Universidad técnica de Ambato. Ambato – Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28207/1/27%20GTH.pdf>
- Cavero M. (2020), *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos del Poder Judicial de Ica*. Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Escuela de Posgrado Ica – Perú.
<https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/3304/Clima%20organizacional%20y%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20los%20trabajadores%20administrativos%20del%20Poder%20Judicial%20de%20Ica-A%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chirinos Horny, C. C. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho – Peru. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3875>
- Dias S., Garcia S., Yanez A. (2022) *Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral Del Personal De Salud Durante La Pandemia Covid 19*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, ECUADOR.
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/09/1392366/3.pdf>

- Díaz, V. (2007). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. España.
- Eugenine, C. y Treiyer, E. (2022) *Afrontamiento y burnout en empleados del Poder Judicial de Entre Ríos, Argentina*. Psico Sophia, 2022, Vol. 4, núm. 2 (diciembre).
- García, G. (2021). *Pandemia, personal sanitario y burnout: el síndrome de estar quemado como enfermedad del trabajo*. Lex Social. Revista Jurídica de los Derechos Sociales, 11(2), 3-27.
- Lovo, J. (2020). *Síndrome de burnout: un problema moderno*. Entorno, (70), 110-120.
- Gil-Monte, P., y Peiro, C. (2003) *El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería*. researchgate, 19-33. <file:///C:/Users/user13/Downloads/2003Interaaopdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodologías De La Investigación*. Quinta Edición. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2011) *Metodología de la Investigación*. México. Editorial McGraw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hurtado, J. (2012) *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia*. <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacquelinehurtado-debarrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>

- Jon, J. (2017) *Síndrome de Burnout y su relación con el Clima Organizacional en profesionales de los Centros de Salud Mental Comunitaria de la región La Libertad*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Post Grado. LA LIBERTAD PERU.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17740/jon_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jurado, C. (2017) *Clima Organizacional y Desempeño Profesional de los Trabajadores del área Administrativa de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque*. [Vol. 1 Núm. 1 \(2017\): GESTIÓN & SOCIEDAD](#)
- López, A. (2017) *El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuencias organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega*. Actualidad Jurídica Iberoamericana.
file:///H:/USB/MAESTRIA%20UCV/TERCER%20SEMESTRE/TESIS/internacionales/sindrome_burn%20out_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_analia.pdf
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). *Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates"*. Journal of social psychology, 10(2), 271-299.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.
- Maestre, S. (2019) *Estrategias para afrontar y disminuir el síndrome de burnout en trabajadores Pertenecientes al Sistema de Responsabilidad Penal en adolescentes y jóvenes de Fundación en el departamento de Santander*. Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano. Bucaramanga-Santander, Colombia.
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1426/Proyecto%20Mabel%20Masestre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, P. (2010) *El Síndrome De Burnout. Evolución Conceptual Y Estado Actual de la Cuestión*. Revista de Comunicación Vivat Academia.
<http://dx.doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>

- Maslach, C. (1982) *Burnout: The Cost of Caring*. Nueva York, Estados Unidos.
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=Pigg1p-hJhgC&oi=fnd&pg=PP2&dq=Maslach,+C.+\(1982\)+Burnout:+The+Cost+of+Caring.+Nueva+York,+Estados+Unidos.&ots=DDw1dbZ_ml&sig=uihl7KkUNhdXXef29MHsqxrPf8w#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=Pigg1p-hJhgC&oi=fnd&pg=PP2&dq=Maslach,+C.+(1982)+Burnout:+The+Cost+of+Caring.+Nueva+York,+Estados+Unidos.&ots=DDw1dbZ_ml&sig=uihl7KkUNhdXXef29MHsqxrPf8w#v=onepage&q&f=false)
- Mata, L. (2019). *El enfoque cuantitativo de investigación*.
<https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>
- Meliá, J.L.; Pradilla, J.F.; Marti, N.; Sancemi, M.D.; Oliver, A. y Tomas, J.M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción S21/26: un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017), *Estado del Arte del Síndrome de Agotamiento Profesional - Avances sobre su prevención en operadores/as que atienden a personas afectadas por violencia basada en género*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Lima – Perú.
<https://repositorio.aurora.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12702/3/EstadoArte.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales, F. (2021) “Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A.” Universidad Andina Simón Bolívar. QUITO ECUADOR.
<http://hdl.handle.net/10644/8333>
- Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Lima, Perú.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/12401364ED47E583052586DB00186DE2/\\$FILE/TUO-LOPJ.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/12401364ED47E583052586DB00186DE2/$FILE/TUO-LOPJ.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2000) *Sistema de salud: mejora del desempeño*. Ginebra – Suiza.
https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_704.pdf/9a205bee-9bd74221-a1ae-39b7379747.

- Oviedo, V (2012) *Evaluación del síndrome de burnout y su relación con los estilos de vida del personal judicial que labora en los juzgados especializados en violencia doméstica de Costa Rica*. Universidad Nacional de Costa Rica. Heredia – Costa Rica.
<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/11413/Tesis%208152?sequence=1&isAllowed=y>
- Paniagua, E. (2015) *Metodología para la validación de una escala o instrumento de medida*. <https://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/d76a0609-c62d-4dfb-83dc5313c2aed2f6/METODOLOG%c3%8dA+PARA+LA+VALIDACI%c3%93N+DE+UNA+ESCALA.pdf?MOD=AJPERES>.
- Pérez, P. (2021) *Síndrome de Burnout y trabajo remoto del personal de una Corte Superior de Justicia del Perú*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Post Grado. LIMA PERU
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80700/Perez_CPA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perales, A., Chue, H. y Padilla, A. Barahona, L. (2011) *Estrés, ansiedad y depresión en Magistrados de Lima, Perú*. Revista Perú Medica Exp Salud Publica. 2011; 28(4):581-88.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v28n4/a02v28n4>.
- Presidencia del Consejo de ministros. (2019) *Política nacional de modernización de la gestión pública al 2021*.
<http://www.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2013/05/PNMGP.pdf>
- Ramos, P. (2018) *Estrés Laboral y Desempeño Laboral de los Servidores Judiciales de Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia Puno 2017*. Universidad Nacional del Altiplano; Recuperado de:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8627/Ramos_Perca_Synthia_Shanery.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, A. (2018) *Estudio Sobre Clima Organizacional y Estrés Laboral (Burnout) en el Poder Judicial de Nicaragua durante el período febrero-junio 2018*. Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial.

https://www.poderjudicial.gob.ni/genero/pdf/observatorio_estudios/2018_Informe_Final_del_Estudio_Clima_Organizacional.pdf

Rengifo, A., Arias, J, Castaño, C. (2021) “Riesgos laborales, prevalencia del síndrome de Burnout en trabajadores del sector salud y en funcionarios de un distrito judicial en Colombia” 179-214.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/19508/LIBRO%20CIENCIAS%20DE%20LA%20SALUD%2011-08-2021.pdf?sequence=1>

Riveros, G. (2017) *Clima Organizacional y desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Poder Judicial Sede Caylloma -Arequipa*. Universidad Cesar Vallejo. Arequipa – Perú.

Rodriguez, M., Garcia, F., Sebastianelli, M. S. y Garcia Quiroga, E. (2013). *Psicometría escala de burnout maslach*. V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.

Saborío, M. y Hidalgo, M. (2015) *Síndrome de Burnout*. Scielo. [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20\(SB,debido%20a%20su%20capacidad%20para](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20(SB,debido%20a%20su%20capacidad%20para)

Torres, R. (2021) *Estrés laboral. A propósito del Síndrome del trabajador quemado (síndrome de burnout) durante la pandemia*. Revista de Derecho Procesal del Trabajo. Chimbote – Perú. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/492/690>

Uribe, J., Lopez, P., Perez, C. Garcia, A. (2014) “*Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, D.F.*” Universidad Nacional Autónoma de México. México DF. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_serial&pid=2007-4832&lng=es&nrm=iso

- Varela, o., Puhl, S. y Izcurdia, M. (2012). *“Clima laboral en el poder judicial y su incidencia en la salud mental de los profesionales que allí se desempeñan”*. IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2012.
<https://www.aacademica.org/000-072/587.pdf>
- Wynne, R., De Broeck, V., Vandebroek, K., Leka, S., Jain, A., Houtman, I., McDaid, D. y Park, A. (2014). *Promover la salud mental en el puesto de trabajo. Guía para la aplicación de un enfoque integral*. Unión Europea.
- Zevallos, A. (2021). *Síndrome de Burnout y clima laboral en supervisores de una constructora de la Región Callao*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Pre Grado. CALLAO PERU.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62317/Zevallos_HAI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Zuel, R. (2020) *Factores motivacionales que influyen en la productividad laboral de los trabajadores judiciales del régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios*. Universidad Cesar Vallejo. Lima – Peru.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66240/Zuel_RRM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿En qué medida el Síndrome de Burnout se relaciona con el Clima laboral en los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Clima laboral de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el Clima laboral de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.</p>
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO:</p> <p>¿En qué medida el síndrome de Burnout influye en las relaciones de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023?</p> <p>¿En qué medida el síndrome de Burnout influye en la autorrealización de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023?</p> <p>¿En qué medida el síndrome de Burnout influye en la estabilidad/cambio de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO:</p> <p>Determinar como el síndrome de Burnout influye en las relaciones de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.</p> <p>Determinar cómo el síndrome de Burnout influye en la autorrealización de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.</p> <p>Determinar como el síndrome de Burnout influye en la estabilidad/cambio de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA:</p> <p>Influye el síndrome de Burnout en las relaciones de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.</p> <p>Influye el síndrome de Burnout en la autorrealización de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.</p> <p>Influye el síndrome de Burnout en la estabilidad/cambio de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de</p>

<p>Justicia de Sullana, 2023?</p> <p>¿En qué medida el clima laboral influye en el agotamiento emocional de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023?</p> <p>¿En qué medida el clima laboral influye en la despersonalización de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023?</p> <p>¿En qué medida el clima laboral influye en la realización personal de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023?</p>	<p>Justicia de Sullana, 2023.</p> <p>Determinar como el clima laboral influye en el agotamiento emocional de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.</p> <p>Determinar cómo el clima laboral influye en la despersonalización de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.</p> <p>Determinar cómo el clima laboral influye en la realización personal de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.</p>	<p>Justicia de Sullana, 2023.</p> <p>Influye el clima laboral en el agotamiento emocional de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.</p> <p>Influye el clima laboral en la despersonalización de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.</p> <p>Influye el clima laboral en la realización personal de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana, 2023.</p>
--	---	---

VARIABLE 1: Síndrome de Burnout		
DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
AUTORREALIZACIÓN	Percepción eficiente de la realidad	TIPO: Investigación descriptiva correlacional. DISEÑO: No experimental descriptiva correlacional.
	Aceptación	
	Necesidad de privacidad	
	Autonomía	
	Experiencia	

	Creatividad	MÉTODO: Cuantitativo POBLACIÓN Y MUESTRA: 152 Trabajadores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de Sullana TÉCNICAS: la encuesta. INSTRUMENTOS: cuestionarios por cada trabajador jurisdiccional.
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Cansancio emocional	
	Agotamiento físico	
	Sentimientos negativos hacia los demás	
	Actitudes negativas hacia los demás	
	Conflictos laborales	
	Sobrecarga laboral	
DESPERSONALIZACIÓN	Orientación a resultados	
	Vocación de servicios	
	Capacidad de trabajo en equipo	
	Capacidad de proponer soluciones	
	Adecuación	
	Resolución de conflictos	
VARIABLE 2: CLIMA LABORAL		
DIMENSIONES	INDICADORES	
ESTABILIDAD/CAMBIO	Rendimiento	
	Resultados	
	Cumplimiento de metas	
	Impactos	
AUTORREALIZACIÓN	Positividad	
	Coherencia	
	Comprensión	
	Credibilidad	
	Atribución	
	Adecuación a los objetivos	
RELACIONES	Liderazgo	
	Relaciones entre compañeros	
	Condiciones físicas del trabajo	

	Compensación y reconocimiento	
	Oportunidades de desarrollo profesional	
	Igualdad de oportunidades	

INVESTIGACIÓN

**Consentimiento informado:**

Estimado (a) trabajador profesional, por la presente encuesta pretendemos obtener información respecto al síndrome de burnout y su relación con el clima laboral en los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas que a continuación se adjuntan. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar. Marque la alternativa que considere pertinente en cada caso.

Título de la Tesis: "Síndrome de Burnout y Clima Laboral en los servidores jurisdiccionales de una Corte Superior de Justicia - 2023"

Encuestador: Christian Raul Arambulo Mezones.

Finalmente, bajo estas condiciones ACEPTO ser participante de la investigación. *

SI

NO

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

**Datos generales**

Descripción (opcional)



Sexo *

Femenino

Masculino

CUESTIONARIO DE SINDROME DE BURNOUT



Descripción (opcional)

DIMENSION 01 – AGOTAMIENTO EMOCIONAL

1. Me siento emocionalmente cansado/agotado por mi trabajo en la Corte Superior de Justicia.

- NUNCA
- ALGUNAS VECES AL AÑO
- ALGUNAS VECES AL MES
- ALGUNAS VECES A LA SEMANA
- SIEMPRE

2. Me siento cansado al final de la jornada.

Varias opciones

- NUNCA
- ALGUNAS VECES AL AÑO
- ALGUNAS VECES AL MES
- ALGUNAS VECES A LA SEMANA
- SIEMPRE
- Añadir opción o añadir respuesta "Otro"

Obligatorio

3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo. *

- NUNCA
- ALGUNAS VECES AL AÑO
- ALGUNAS VECES AL MES
- ALGUNAS VECES A LA SEMANA
- SIEMPRE

4. Me siento quemado por mi trabajo en la Corte Superior de Justicia. *

- NUNCA
- ALGUNAS VECES AL AÑO
- ALGUNAS VECES AL MES
- ALGUNAS VECES A LA SEMANA
- SIEMPRE

5. Siento que estoy tratando a algunos compañeros de mala forma. *

- NUNCA
- ALGUNAS VECES AL AÑO
- ALGUNAS VECES AL MES
- ALGUNAS VECES A LA SEMANA
- SIEMPRE



DIMENSION 02 - DESPERSONALIZACION

1. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.

- NUNCA
- ALGUNAS VECES AL AÑO
- ALGUNAS VECES AL MES
- ALGUNAS VECES A LA SEMANA
- SIEMPRE

2. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.

- NUNCA
- ALGUNAS VECES AL AÑO
- ALGUNAS VECES AL MES
- ALGUNAS VECES A LA SEMANA
- SIEMPRE

125

3. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.

- NUNCA
- ALGUNAS VECES AL AÑO
- ALGUNAS VECES AL MES
- ALGUNAS VECES A LA SEMANA
- SIEMPRE



4. Siento que me he hecho más duro y frío con los usuarios que atiendo en la Corte Superior de Justicia. *

- NUNCA
- ALGUNAS VECES AL AÑO
- ALGUNAS VECES AL MES
- ALGUNAS VECES A LA SEMANA
- SIEMPRE

5. Siento que estoy tratando a algunos compañeros de mala forma. *

- NUNCA
- ALGUNAS VECES AL AÑO
- ALGUNAS VECES AL MES
- ALGUNAS VECES A LA SEMANA
- SIEMPRE

DIMENSION 03 – REALIZACION PERSONAL *

1. Fácilmente comprendo cómo se sienten los compañeros en la Corte Superior de Justicia.

- NUNCA
- ALGUNAS VECES AL AÑO
- ALGUNAS VECES AL MES
- ALGUNAS VECES A LA SEMANA
- SIEMPRE



2. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás. *

- NUNCA
- ALGUNAS VECES AL AÑO
- ALGUNAS VECES AL MES
- ALGUNAS VECES A LA SEMANA
- SIEMPRE

3. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas. *

- NUNCA
- ALGUNAS VECES AL AÑO
- ALGUNAS VECES AL MES
- ALGUNAS VECES A LA SEMANA
- SIEMPRE

4. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma. *

- NUNCA
- ALGUNAS VECES AL AÑO
- ALGUNAS VECES AL MES
- ALGUNAS VECES A LA SEMANA
- SIEMPRE

5. Siento que tengo un clima agradable con mis compañeros de trabajo. *

- NUNCA
- ALGUNAS VECES AL AÑO
- ALGUNAS VECES AL MES
- ALGUNAS VECES A LA SEMANA
- SIEMPRE

[Depués de la sección 3](#) Ir a la sección 4 (CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL) ▾

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Descripción (opcional)



DIMENSION 01 RELACIONES.

1. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario *

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

2. No existe mucho espíritu de grupo. *

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

3. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien. *

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

4. El personal posee bastante libertad para actuar como crean mejor.*

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

5. Los jefes están siempre controlando al personal y lo supervisan muy estrechamente.*

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

6. A menudo, los compañeros de trabajo, crea problemas hablando de otros a sus espaldas.*

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

DIMENSION 02 AUTORREALIZACIÓN.

1. El trabajo es realmente estimulante.

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

2. Existe una continua presión sobre el cumplimiento de la producción del trabajo.

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

3. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE



4. En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa. *

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

5. Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico. *

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

DIMENSION 03 ESTABILIDAD/CAMBIO. *

1. Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

2. El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios. *

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

3. Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre. *

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

4. Se han utilizado los mismos métodos de trabajo durante mucho tiempo. *

- NUNCA
- CASI NUNCA
- A VECES
- CASI SIEMPRE
- SIEMPRE

Después de la sección 4 Ir a la sección 5

Sección 5 de 5

Título de la sección (opcional)

MUCHAS GRACIAS



VALIDACIÓN CONTENIDO DEL INSTRUMENTO RECOJO DE DATOS

Experto: Mg. Yeslui Carol Marcos Salazar

Colegiatura: 14688

Grados Académicos: Maestría en Psicología

Aspecto laboral: Psicóloga

Actual: Docente universitaria y psicoterapeuta

Email: yesluimasa@gmail.com

Fecha de validación: 17/05/2023

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario del Síndrome de Burnout"

Nombres y apellidos del Maestrante: Christian Raúl Arambulo Mezones

N. Pregunta	DE ADECUACIÓN:	DE PERTINENCIA:	VALORACIÓN:	Sugerencias:
DIMENSION 01 – AGOTAMIENTO EMOCIONAL 1. Me siento emocionalmente cansado/agotado por mi trabajo en una Corte Superior de Justicia	■ b) ■	■ b) ■	■ No	

	c)			
2. Me siento cansado al final de la jornada.	a) b) c)	a) b)	Si No	
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	a) b) c)	a) b)	Si No	
4. Me siento quemado por mi trabajo en una Corte Superior de Justicia.	a) b) c)	a) b)	Si No	
5. Me siento insatisfecho en mi trabajo en una Corte Superior de Justicia.	a) b) c)	a) b)	Si No	
DIMENSION 02 - DESPERSONALIZACION				
1. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	a) b) c)	a) b)	Si No	
2. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	a) b) c)	a) b)	Si No	
3. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	a) b)	a) b)	Si No	

	c)			
4. Siento que me he hecho más duro y frío con los usuarios que atiendo en una Corte Superior de Justicia.	a) b) c)	a) b)	Si No	
5. Siento que estoy tratando a algunos compañeros de mala forma.	a) b) c)	a) b)	Si No	
DIMENSION 03 – REALIZACION PERSONAL				
1. Fácilmente comprendo cómo se sienten los compañeros en una corte Superior de Justicia.	a) b) c)	a) b)	Si No	
2. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	a) b) c)	a) b)	Si No	
3. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	a) b) c)	a) b)	Si No	
4. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	a) b) c)	a) b)	Si No	
5. Siento que tengo un clima agradable con mis compañeros de trabajo.	a) b)	a) b)	Si No	

--	--	--	--	--

Categorías de pertinencia: Excelente – Buena – Regular – Deficiente.			
Claridad.	Excelente	Coherencia	Excelente
Objetividad	Excelente	Pertinencia	Excelente
Organización	Excelente	Actualidad	Excelente
Intencionalidad	Excelente	Suficiencia	Excelente
Consistencia	Excelente	Metodología	Excelente



Firma



Huella digital

VALIDACIÓN CONTENIDO DEL INSTRUMENTO RECOJO DE DATOS

Experto: Mg. Yesluí Carol Marcos Salazar

Colegiatura: 14688

Grados Académicos: Maestría en Psicología

Aspecto laboral: Psicóloga

Actual: Docente universitaria y psicoterapeuta

Email: yesluimasa@gmail.com

Fecha de validación: 17/05/2023

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Clima Laboral"

Nombres y apellidos del Maestrante: Christian Raúl Arambulo Mezones

N. Pregunta	DE ADECUACIÓN:	DE PERTINENCIA:	VALORACIÓN:	Sugerencias:
DIMENSION 01 RELACIONES. 1. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.	■ b)	■ b)	■ No	

	c)			
2. No existe mucho espíritu de grupo.	a) b) c)	a) b)	Si No	
3. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.	a) b) c)	a) b)	Si No	
4. El personal posee bastante libertad para actuar como crean mejor.	a) b) c)	a) b)	Si No	
5. Los jefes están siempre controlando al personal y lo supervisan muy estrechamente.	a) b) c)	a) b)	Si No	
6. A menudo, los compañeros de trabajo, crea problemas hablando de otros a sus espaldas.	a) b) c)	a) b)	Si No	
DIMENSION 02 AUTORREALIZACIÓN.				
1. El trabajo es realmente estimulante.	a) b) c)	a) b)	Si No	
2. Existe una continua presión sobre el cumplimiento de la producción del trabajo.	a) b)	a) b)	Si No	

	c)			
3. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.	a) b) c)	a) b)	Si No	
4. En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.	a) b) c)	a) b)	Si No	
5. Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico.	a) b) c)	a) b)	Si No	
DIMENSION 03 ESTABILIDAD/CAMBIO.				
1. Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.	a) b) c)	a) b)	Si No	
2. El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.	a) b) c)	a) b)	Si No	
3. Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.	a) b) c)	a) b)	Si No	
4. Se han utilizado los mismos métodos de trabajo durante mucho tiempo.	a) b)	a) b)	Si No	

--	--	--	--	--

Categorías de pertinencia: Excelente – Buena – Regular – Deficiente.			
Claridad.	Excelente	Coherencia	Excelente
Objetividad	Excelente	Pertinencia	Excelente
Organización	Excelente	Actualidad	Excelente
Intencionalidad	Excelente	Suficiencia	Excelente
Consistencia	Excelente	Metodología	Excelente



Firma



Huella digital

VALIDACIÓN CONTENIDO DEL INSTRUMENTO RECOJO DE DATOS

Experto: Mg. July Chávez Lozada

Colegiatura: C.Ps.P 10130

Grados Académicos: Magister en Psicología

Aspecto laboral: Psicóloga

Actual: Coordinadora académica

Email: julychavezlozada@gmail.com

Fecha de validación: 17 mayo 2023

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario del Síndrome de Burnout"

Nombres y apellidos del Maestrante: Christian Raúl Arambulo Mezones

N. Pregunta	DE ADECUACIÓN:	DE PERTINENCIA:	VALORACIÓN:	Sugerencias:
DIMENSION 01 – AGOTAMIENTO EMOCIONAL 1. Me siento emocionalmente cansado/agotado por mi trabajo en una Corte Superior de Justicia	a) Es comprensible y tiene relación con el objeto de investigación. b) La escala de medición es Likert c) Presenta orden lógico.	a) Tiene coherencia con el objetivo general. b) Es coherente con los objetivos específicos	SI: Es clara y precisa en relación a sus objetivos NO: Es incoherente y puede conllevar a sesgos.	

	c)			
2. Me siento cansado al final de la jornada.	a) b) c)	a) b)	Si No	
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	a) b) c)	a) b)	Si No	
4. Me siento quemado por mi trabajo en una Corte Superior de Justicia.	a) b) c)	a) b)	Si No	Se sugiere reemplazar cambiar el término quemado por otro.
5. Me siento insatisfecho en mi trabajo en una Corte Superior de Justicia.	a) b) c)	a) b)	Si No	
DIMENSION 02 - DESPERSONALIZACION				
1. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	a) b) c)	a) b)	Si No	
2. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	a) b) c)	a) b)	Si No	
3. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	a) b)	a) b)	Si No	

	c)			
4. Siento que me he hecho más duro y frío con los usuarios que atiendo en una Corte Superior de Justicia.	a) b) c)	a) b)	Si No	
5. Siento que estoy tratando a algunos compañeros de mala forma.	a) b) c)	a) b)	Si No	
DIMENSION 03 – REALIZACION PERSONAL				
1. Fácilmente comprendo cómo se sienten los compañeros en una corte Superior de Justicia.	a) b) c)	a) b)	Si No	
2. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	a) b) c)	a) b)	Si No	
3. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	a) b) c)	a) b)	Si No	
4. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	a) b) c)	a) b)	Si No	
5. Siento que tengo un clima agradable con mis compañeros de trabajo.	a) b)	a) b)	Si No	

--	--	--	--	--

Categorías de pertinencia: Excelente – Buena – Regular – Deficiente.			
Claridad.	Excelente	Coherencia	Excelente
Objetividad	Excelente	Pertinencia	Excelente
Organización	Excelente	Actualidad	Excelente
Intencionalidad	Excelente	Suficiencia	Excelente
Consistencia	Buena	Metodología	Excelente



Mg. July Chávez Lozada

VALIDACIÓN CONTENIDO DEL INSTRUMENTO RECOJO DE DATOS

Experto: Mg. July Chávez Lozada

Colegiatura: C.Ps.P 10130

Grados Académicos: Magister en Psicología

Aspecto laboral: Psicóloga

Actual: Coordinadora académica

Email: julychavezlozada@gmail.com

Fecha de validación: 17 mayo 2023

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Clima Laboral"

Nombres y apellidos del Maestrante: Christian Raúl Arambulo Mezones

N. Pregunta	DE ADECUACIÓN:	DE PERTINENCIA:	VALORACIÓN:	Sugerencias:
DIMENSION 01 RELACIONES. 1. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.	a) Es comprensible y tiene relación con el objeto de investigación. b) La escala de medición es Likert c) Presenta orden lógico. b)	a) Tiene coherencia con el objetivo general. b) Es coherente con los objetivos específicos b)	SI: Es clara y precisa en relación a sus objetivos NO: Es incoherente y puede conllevar a sesgos. No	

	c)			
2. No existe mucho espíritu de grupo.	a) b) c)	a) b)	Si No	Modificar la redacción del ítem.
3. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien..	a) b) c)	a) b)	Si No	
4. El personal posee bastante libertad para actuar como crean mejor.	a) b) c)	a) b)	Si No	"Bastante" se presta a ser subjetivo.
5. Los jefes están siempre controlando al personal y lo supervisan muy estrechamente.	a) b) c)	a) b)	Si No	"siempre" ¿es todos los días?
6. A menudo, los compañeros de trabajo, crea problemas hablando de otros a sus espaldas.	a) b) c)	a) b)	Si No	Crean, en lugar de crea
DIMENSION 02 AUTORREALIZACIÓN.				
1. El trabajo es realmente estimulante.	a) b) c)	a) b)	Si No	
2. Existe una continua presión sobre el cumplimiento de la producción del trabajo.	a) b)	a) b)	Si No	

	c)			
3. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.	a) b) c)	a) b)	Si No	
4. En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.	a) b) c)	a) b)	Si No	
5. Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico.	a) b) c)	a) b)	Si No	
DIMENSION 03 ESTABILIDAD/CAMBIO.				
1. Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.	a) b) c)	a) b)	Si No	
2. El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.	a) b) c)	a) b)	Si No	
3. Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.	a) b) c)	a) b)	Si No	
4. Se han utilizado los mismos métodos de trabajo durante mucho tiempo.	a) b)	a) b)	Si No	

--	--	--	--	--

Categorías de pertinencia: Excelente – Buena – Regular – Deficiente.			
Claridad.	Buena	Coherencia	Excelente
Objetividad	Buena	Pertinencia	Excelente
Organización	Excelente	Actualidad	Excelente
Intencionalidad	Excelente	Suficiencia	Excelente
Consistencia	Excelente	Metodología	Excelente



Mg. July Chávez Lozada

VALIDACIÓN CONTENIDO DEL INSTRUMENTO RECOJO DE DATOS

Experto: Dra. Maria Cristina Quintanilla Castro

Colegiatura: 8441

Grados Académicos: Doctora en Psicología

Aspecto laboral: Psicología

Actual: Docencia

Email: mq.asesoria.psicologica@gmail.com

Fecha de validación: 18-05-23

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario del Síndrome de Burnout”

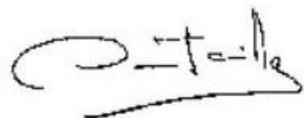
Nombres y apellidos del Maestrante: Christian Raúl Arambulo Mezones

N. Pregunta	DE ADECUACIÓN:	DE PERTINENCIA:	VALORACIÓN:	Sugerencias:
DIMENSION 01 – AGOTAMIENTO EMOCIONAL 1. Me siento emocionalmente cansado/agotado por mi trabajo en una Corte Superior de Justicia	a) Es comprensible y tiene relación con el objeto de investigación. b) La escala de medición es Likert c) Presenta orden lógico. <input checked="" type="checkbox"/>	a) Tiene coherencia con el objetivo general. b) Es coherente con los objetivos específicos <input checked="" type="checkbox"/>	SI: Es clara y precisa en relación a sus objetivos NO: Es incoherente y puede conllevar a sesgos. <input checked="" type="checkbox"/> No	

2. Me siento cansado al final de la jornada.	a b c	a b	Si No	
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	a b c	a b	Si No	
4. Me siento quemado por mi trabajo en una Corte Superior de Justicia.	a b c	a b	Si No	
5. Me siento insatisfecho en mi trabajo en una Corte Superior de Justicia.	a b c	a b	Si No	
DIMENSION 02 - DESPERSONALIZACION				
1. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión	a b c	a b	Si No	
2. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	a b c	a b	Si No	
3. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	a b c	a b	Si No	

4. Siento que me he hecho más duro y frío con los usuarios que atiendo en una Corte Superior de Justicia.	a b c	a b	Si No	
5. Siento que estoy tratando a algunos compañeros de mala forma.	a b c	a b	<input type="checkbox"/> No	
DIMENSION 03 – REALIZACION PERSONAL				
1. Fácilmente comprendo cómo se sienten los compañeros en una corte Superior de Justicia.	a b c	a b	Si No	
2. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	a b c	a b	Si No	
3. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	a b c	a b	Si No	
4. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	a b c	a b	Si No	
5. Siento que tengo un clima agradable con mis compañeros de trabajo.	a b c	a b	Si No	

Categorías de pertinencia: Excelente – Buena – Regular – Deficiente.			
Claridad.	Excelente	Coherencia	Excelente
Objetividad	Excelente	Pertinencia	Excelente
Organización	Excelente	Actualidad	Excelente
Intencionalidad	Excelente	Suficiencia	Excelente
Consistencia	Excelente	Metodología	Excelente

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Estela', written above a horizontal line.

FIRMA

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

Experto: Dra. MARIA CRISTINA QUINTANILLA CASTRO

Colegiatura: 8441

Grados Académicos: Doctora en Psicología

Aspecto laboral: PSICOLOGIA

Actual: DOCENCIA

Email: mq.asesoria.psicologica@gmail.com

Fecha de validación: 18-05-23

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Clima Laboral"

Nombres y apellidos del Maestrante: Christian Raúl Arambulo Mezones

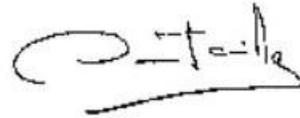
N. Pregunta	DE ADECUACIÓN:	DE PERTINENCIA:	VALORACIÓN:	Sugerencias:
DIMENSION 01 RELACIONES. 1. Los jefes suelen dirigirse al personal en tono autoritario.	a) Es comprensible y tiene relación con el objeto de investigación. b) La escala de medición es Likert c) Presenta orden lógico.	a) Tiene coherencia con el objetivo general. b) Es incoherente con los objetivos específicos	SI: Es clara y precisa en relación a sus objetivos NO: Es incoherente y puede conllevar a sesgos.	
	■ b)	■ b)	■ No	

	c)			
2. No existe mucho espíritu de grupo.	a) b) c)	a) b)	Si No	
3. Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien..	a) b) c)	a) b)	Si No	
4. El personal posee bastante libertad para actuar como crean mejor.	a) b) c)	a) b)	Si No	
5. Los jefes están siempre controlando al personal y lo supervisan muy estrechamente.	a) b) c)	a) b)	Si No	
6. A menudo, los compañeros de trabajo, crea problemas hablando de otros a sus espaldas.	a) b) c)	a) b)	Si No	
DIMENSION 02 AUTORREALIZACIÓN.				
1. El trabajo es realmente estimulante.	a) b) c)	a) b)	Si No	
2. Existe una continua presión sobre el cumplimiento de la producción del trabajo.	a) b)	a) b)	Si No	

	c)			
3. Se anima a los empleados para que tomen sus propias decisiones.	a) b) c)	a) b)	Si No	
4. En general, la gente expresa con franqueza lo que piensa.	a) b) c)	a) b)	Si No	
5. Nuestro grupo de trabajo es muy eficiente y practico.	a) b) c)	a) b)	Si No	
DIMENSION 03 ESTABILIDAD/CAMBIO.				
1. Se espera que los empleados cumplan muy estrictamente las reglas y costumbres.	a) b) c)	a) b)	Si No	
2. El ambiente de trabajo presenta novedades y cambios.	a) b) c)	a) b)	Si No	
3. Aquí parece que el trabajo está cambiando siempre.	a) b) c)	a) b)	Si No	
4. Se han utilizado los mismos métodos de trabajo durante mucho tiempo.	a) b)	a) b)	Si No	

--	--	--	--	--

Categorías de pertinencia: Excelente – Buena – Regular – Deficiente.			
Claridad.	Excelente	Coherencia	Excelente
Objetividad	Excelente	Pertinencia	Excelente
Organización	Excelente	Actualidad	Excelente
Intencionalidad	Excelente	Suficiencia	Excelente
Consistencia	Excelente	Metodología	Excelente



FIRMA