



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**El síndrome de burnout post pandemia y su influencia en el
clima institucional de I.E de Anta - Cusco, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Tapia Lopez, Ludek Marietha (orcid.org/0000-0002-6601-5147)

ASESORES:

Dra. Guerra de Gonzales, Yetsy Beatríz (orcid.org/0000-0001-8801-5618)

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro (orcid.org/0000-0002-5207-8200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios y la Virgen de Guadalupe por hacer de mí un instrumento de vida. A mis queridos papas Oscar y Elena por su apoyo incondicional y fortaleza para lograr mis metas y a mis hermanos por todo el apoyo que me dieron para poder culminar mis estudios.

A mi Esposo Edwin Arturo e hijos Ángel, Cristian Gabriel, Nikol y Orlando, por ser lo más importante en mi vida y que me motivan cada momento y así no rendirme frente a los retos que se me presentan y ser ejemplo de vida para ellos.

A toda mi familia por todo su apoyo para lograr mis metas.

Ludek Marietha.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de cumplir una de mis metas y sueños, que es optar el grado de Magister en Educación con mención en Administración de la Educación.

Mi reconocimiento a la Dra. Guerra de Gonzales Yetsy Beatriz, al Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro y a todos los docentes de esta reconocida universidad que orientó nuestros estudios y tuvo un impacto positivo en nuestra formación profesional.

A los directores y los docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Anta – Cusco, por su colaboración con las encuestas brindando la información necesaria para el desarrollo del trabajo de investigación.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Distribución de frecuencias variable Síndrome de Burnout y dimensiones	19
Tabla 2	Distribución de frecuencias variable clima institucional y sus dimensiones	20
Tabla 3	Relación entre el Síndrome de Burnout y desarrollo clima institucional	22
Tabla 4	Grado de relación entre agotamiento emocional y el clima institucional	23
Tabla 5	Grado de relación entre la despersonalización y clima institucional	24
Tabla 6	Grado de relación entre la baja realización personal y el desarrollo del clima institucional	25

RESUMEN

El propósito de esta investigación es averiguar en qué medida el síndrome de burnout se relaciona con el clima institucional en las Instituciones Educativas del Distrito de Anta – Cusco.

El estudio es de enfoque descriptivo, no experimental, correlacional y cuantitativo. En este estudio se aplicaron dos cuestionarios a 100 docentes pertenecientes a instituciones educativas provinciales de las mismas características, el cuestionario de Maslach con 22 preguntas y el cuestionario de Litwing y Stringer con 40 preguntas. El presente estudio tiene como finalidad recopilar información acerca de cómo los docentes evalúan el clima organizacional y el síndrome de burnout en una institución educativa del distrito de Anta – Cusco.

Se concluye que la presencia prevalente del Síndrome de burnout en los docentes, genera menor desarrollo del clima institucional en instituciones educativas de Anta-Cusco, esto se asume de la aplicación de la prueba paramétrica de Rho Spearman cuyo valor significativo de ascendencia bilateral es 0,000 y el coeficiente 0,501 existiendo una relación moderada, aceptándose la hipótesis establecida.

Palabras clave: Síndrome de burnout, clima organizacional, docente.

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out to what extent the burnout syndrome is related to the institutional climate in the Educational Institutions of the District of Anta - Cusco.

The study is descriptive, non-experimental, correlational and quantitative. In this study, two questionnaires were applied to 100 teachers belonging to provincial educational institutions with the same characteristics: the Maslach questionnaire with 22 questions and the Litwing and Stringer questionnaire with 40 questions. The purpose of this study is to collect information about how teachers evaluate the organizational climate and burnout syndrome in an educational institution in the Anta - Cusco district.

It is concluded that the prevalent presence of burnout syndrome in teachers generates less development of the institutional climate in educational institutions of Anta-Cusco, this is assumed from the application of the Rho Spearman parametric test whose significant value of bilateral descent is 0.000 and the coefficient 0.501, there being a moderate relationship, accepting the established hypothesis.

Keywords: Burnout syndrome, organizational climate, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta los problemas causados mundialmente por la pandemia por COVID-19, donde el virus ha afectado a cientos de personas, las cuales atravesaron por diferentes circunstancias que afectó su salud física, mental y psicológica a todos los sectores a nivel mundial y el Perú no fue ajeno a este problema dejándonos con una enorme inestabilidad en los diferentes ámbitos como social, salud, económico, es así que el sector de Educación no fue la excepción al demostrar que el desempeño docente decayó y por ende se relacionó con el estrés laboral que fueron presentando.

El estado de salud y emocional es un grave problema para los educadores en las instituciones educativas, debido a que no han sido vistas profundamente por las autoridades del Ministerio de Educación, las UGEL y entidades competentes al no prestar mucho interés; a los problemas que han presentado los docentes y ahora que hemos vuelto a las aulas después de dos años de aislamiento y haber realizado nuestro trabajo de manera remoto o virtual, los docentes llevan dos años bajo estrés, burnout, inestabilidad socioemocional sobre las diferentes vivencias y situaciones que atravesaron en nuestro aislamiento social por la pandemia y el trabajo a distancia que realizaron.

La pandemia por COVID-19 ha hecho que se presenten problemas de salud y a la activación de enfermedades preexistentes en cada una de las personas, la pérdida de familiares y amigos cercanos, la sobrecarga de trabajo administrativo y pedagógico, la presión para adquirir habilidades digitales para el trabajo virtual, el tener que adaptar las estrategias para enseñar de manera virtual o a distancia, y ahora el temor que actualmente vienen sintiendo los docentes de ser contagiados durante las clases presenciales por los estudiantes, padres de familia, colegas o al momento de trasladarnos a la institución educativa o regresando de la misma; todo ello está generado en los docentes angustia, frustración, desilusión, fatiga y cansancio en su desempeño docente y por lo tanto está trayendo problemas en el clima institucional donde viene laborando.

Todos estos síntomas observados por los docentes de las instituciones en el período pos pandemia son característicos del estrés laboral y pasan a formar

parte del síndrome de burnout en el ambiente donde labora, lo que afectará directamente su salud psicológica y mental, así como sus relaciones con los estudiantes, padres y maestros (Verapinto, 2022).

Por el aislamiento que hemos pasado los docentes nos hemos limitado en tomar decisiones de manera autónoma, ya que somos dependientes, con poca capacidad autónoma y de comprometerse e involucrarse voluntariamente en su trabajo, el cual nos lleva al cansancio emocional. (Schwab, Jackson y Schuler, 1986).

El clima institucional, es fundamental y determinante para obtener resultados óptimos dentro de plazos determinados y así obtener logros que pueda tener el docente y este a su vez favorezca en su desempeño laboral y permita desarrollar un espíritu de competitividad y éxito en su profesión y su trabajo que nos lleve a la realización personal del mismo. (Boada et al., 2004).

En el trabajo la planificación del docente permite ver de una manera más clara las tareas que se desarrollaran en la institución educativa, quien lo hará, donde lo hará, cómo lo hará, cuándo lo hará, porqué lo hará y para qué lo hará; todas estas interrogantes nos permite ver la dirección que daremos al trabajo y el control de los resultados obtenidos del trabajo, y de lo contrario estaríamos cayendo en la improvisación y aumentaría la incertidumbre en el trabajo y como consecuencia los maestros realizarán tareas no planificadas, improvisadas que conlleva al estrés e incertidumbre en su trabajo.

Por otro lado, los docentes deben dar cuenta de las condiciones que amenaza y que debe enfrentar cada día al realizar su trabajo y este genere aprendizajes en los estudiantes, además de cumplir su rol de docente, deberán inculcar en los estudiantes los hábitos de conducta y fortalecer los valores; este trabajo es muy difícil de cumplir debidos al ritmo de vida que venimos viviendo hoy en día. (López, 2003).

Como sabemos la autonomía, la organización y la presión, fortalece a los docentes en la realización personal y este en consecuencia llevará a su bienestar psicológico, que conlleva a sus satisfacciones personales y por lo tanto a un buen

clima organizacional (Katz y Kahn, 1995). En el momento actual que vivimos, la abrumadora cantidad de trabajo y la falta de serenidad ante los cambios que trae consigo mundo globalizado y los problemas provocados por la pandemia obliga a las personas, especialmente a los docentes, a obligarles a acelerar. Según el ritmo de vida en que viven y trabajan, se ven agobiados por las exigencias físicas, mentales y emocionales diarias. Los docentes tratan a diario con personas de diferentes capacidades, edades y culturas, lo que les crea un sinfín de problemas y les deja desequilibrados emocionalmente en todos los aspectos, con posibles consecuencias crónicas.

Las Instituciones educativas de la localidad de Izcuchaca en Anta, no están ajenas a este problema, como sabemos la institución cuenta con docentes de mucha experiencia laboral, docentes con años de servicio profesional, docentes que realizan diferentes actividades para mejorar su economía, docentes con enfermedades pre existentes, docentes con carga familiar, etc. esto hace que se sientan estresados, cansados, fatigados, cansados del trabajo y sobrecargados de tareas después de la pandemia, lo que muchas veces los lleva a abandonar a la familia, retrasar diversas actividades como: entretenimiento, actividades de crecimiento personal, etc. y esto los conduce a la apatía laboral, la menor comunicación entre compañeros, el agotamiento físico y mental, la depresión, la irritabilidad, la actitud negativa hacia el trabajo o el comportamiento y malas relaciones mutuas con alumnos, padres y profesores, que repercuten directamente en su crecimiento laboral y personal provocan desequilibrio psicosocial entre los docentes en el entorno en el que vienen trabajado, lo que hace que todos se sientan cansados y emocionalmente agotados.

Por lo tanto, la información de este estudio sobre el clima institucional y el síndrome de burnout observado y experimentado por los docentes en las instituciones educativas servirán para decidir e intervenir en esta materia, y sabiendo que el estudio es de utilidad principalmente para los docentes, depende de la situación y necesidades de los docentes. Ante la interrogante, surge la siguiente pregunta: ¿Cómo afecta el síndrome de burnout pos pandemia en el desarrollo del clima institucional en las I.E de Anta, Cusco?

A lo largo de los años, el desempeño de los docentes ha sido comparado con la incompetencia presentada a nivel personal y profesional frente a los problemas emergentes. Aumentar el grado de libertad e independencia del trabajo, y hacer que los expertos dependan de normas, directrices, etc. Los directores sólo están interesados en organizar la institución en términos de infraestructura y administración. En este caso, el enfoque está únicamente en educar a los estudiantes sin considerar las necesidades individuales de cada uno de los maestros. Resolver este problema significa dar libertad, confianza y brindar espacio para desarrollar habilidades profesionales a través de la planificación. Esto asegura la realización personal y familiar y el éxito profesional de los docentes. Los resultados de aprendizaje promueven su bienestar psicológico, personal y profesional, lo que incide positivamente en sus relaciones con los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje y la convivencia en la institución educativa. El trabajo en cualquier organización requiere dedicación, que al mismo tiempo trae no solo una vida cómoda y tranquila, sino también grandes ganancias. (Phegan, 1988).

Los directores de instituciones o supervisores deben considerar los aspectos organizacionales necesarios para el desarrollo docente y comprender en qué medida esto afecta su estado emocional. Como sabemos, las personas que más estresados están son aquellos que se enfrentan a las personas o tienen una relación directa con ellas, como profesores, padres, estudiantes, que se enfrentan a los profesores. La reciprocidad trasciende la tensión (García Gauche, 1991). Por lo tanto, es importante enfatizar que se pueden observar ejemplos de estrés y agotamiento de los docentes al reconocer y evaluar las características de la situación laboral y los lugares en los que trabajan. Cuando las exigencias son demasiado altas, las tareas diversas y no planificadas crean la sensación de que no se puede dar más a los demás, lo que reduce la cantidad y la calidad del trabajo realizado.

Saber, a través del autoconocimiento o la orientación a la tarea, que el ambiente de trabajo es relevante para el burnout pospandemia, sensibiliza a los líderes o directores organizacionales sobre la importancia y necesidad de promover, incentivar y apoyar a los docentes. Todos los aspectos de la psicología

para ayudar a satisfacer las necesidades de desarrollo y mejorar la salud y el bienestar. Esto es esencial para poder llevar a cabo actividades educativas frente a estudiantes, padres y docentes.

En este sentido, el trabajo de investigación se justifica por la base legal está sustentada en la resolución del Ministerio de Salud N° 059-DG/HHV-2013. El burnout es considerado una enfermedad ocupacional muy común entre las personas que cuidan directamente a otras y debe ser abordado en primer lugar porque como problema de salud pública puede poner en peligro la salud de los empleados. El Proyecto Educativo Proyecto Nacional (PEN) del Perú, Su principal objetivo es brindar a los estudiantes del Perú la oportunidad de recibir una educación de calidad en las diferentes instituciones educativas y brindarles mejores condiciones básicas de aprendizaje. (Consejo Nacional de Educación, 2007). Por eso, necesitamos docentes motivados para garantizar una educación de calidad sin mucha presión en una organización de trabajo bien estructurada.

Justificación teórica: Existe una gran literatura sobre estas dos variables de estudio que la encontramos a todo nivel como: local, nacional e internacional, ya que, según las últimas políticas de los gobiernos nacionales, el burnout puede empeorar y a su vez provocar apatía, baja moral e impacto negativo que afecte en la salud física y mental de los docentes. Debes cultivar un buen clima organizacional general que ayude a aumentar el sentido de pertenencia, evaluar tus propuestas y resultados, participar en la toma de decisiones, planificar tareas, etc. todo ello repercute positivamente en el bienestar mental y profesional del docente.

Justificación metodológica: este estudio tiene implicaciones descriptivas para comprender el desgaste profesional de los docentes y definir el clima organizacional para comparar las relaciones entre las dos variables. Se utilizaron dos instrumentos validados internacionalmente, como es el cuestionario de burnout de Maslach para determinar la prevalencia de burnout y el cuestionario de Litwin y Stringer para determinar el nivel de clima institucional; Esto asegura su fiabilidad, dicen los expertos. Por las razones anteriores, creo que este estudio como punto de partida para otros estudios a nivel local, sino también por los

supuestos que subyacen a la "calidad en la educación de los estudiantes" y la educación peruana. Los maestros exhaustos no están listos para organizar estos entrenamientos, y la situación empeora por la falta de un buen ambiente organizacional.

Para esta investigación se consideró como objetivo general: Determinar la influencia del síndrome de burnout en docentes en el desarrollo del clima institucional de la I.E de Anta – Cusco, y como objetivos específicos son: 1. Determinar el nivel de prevalencia del Síndrome de Burnout que presentan los docentes de la I.E de Anta – Cusco. 2. Determinar el nivel de desarrollo del Clima Institucional que presentan las Instituciones Educativas I.E de Anta – Cusco. 3. Determinar la relación existente entre las dimensiones del síndrome de burnout en docentes y el desarrollo del clima institucional de la I.E de Anta – Cusco.

Por consiguiente, en la hipótesis general podremos ver que si el síndrome de burnout en docentes influye negativamente en el desarrollo del clima institucional de la I.E de Anta – Cusco. Así mismo, como las hipótesis específicas: 1. La prevalencia del síndrome de burnout es grave en los docentes de las instituciones educativas de la I.E de Anta – Cusco. 2. El nivel de desarrollo del clima institucional es bajo de la I.E de Anta – Cusco. 3. A mayor prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes, menor el desarrollo del clima Institucional de la I.E de Anta en Cusco.

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones realizadas en diversos archivos y bibliotecas universitarias, así como en páginas del ciberespacio, encontraron una gama de trabajos relacionados con temas de investigación y disponibles como referencia para investigaciones internacionales, nacionales y regionales.

Dentro de antecedentes internacionales incluyen a Vega - Feijó (2020) Ecuador, quien en su investigación tiene como objetivo analizar el síndrome de burnout en los docentes de educación primaria; cuyas variables son clima laboral y burnout, y su método de investigación tiene un enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal, cuyos resultados se presentan en base a datos recolectados a través de la aplicación y análisis estadístico de datos de burnout de Maslach. Inventario (MBI). El estudio muestra que 28,57 docentes se sienten cansados mentalmente, 17,14% tienen personal y 54,28% tienen baja satisfacción personal. En conclusión, se debe priorizar el crecimiento personal y la satisfacción laboral para hacer frente al estrés que consume la docencia en la investigación realizada.

González (2020) en Paraguay realizó este estudio con el objetivo de analizar la prevalencia del síndrome de burnout entre los estudiantes de las carreras médicas con un enfoque de investigación cuantitativo de corte transversal, donde se obtuvo información a partir de un cuestionario apto para estudiantes. Carrera de medicina. Se concluyó que el denominado 6% de los encuestados no presentaba signos del síndrome, es decir, el 40% tenía la intimidad para crearlo, el 42% presentaba la etapa temprana del síndrome, y el mismo 9% ya estaba enfermo. De los síndromes identificados, el último 3% se encuentra en fase de fatiga.

También se encuentra a Morales & López (2020) Ecuador, quien investigo el clima laboral y el burnout. Con el objetivo de resaltar los efectos del agotamiento en el rendimiento, con el método cuantitativos y los resultados muestran que el 29,09% es un alto agotamiento emocional, el 97,27% es una personalización moderada y el 96,36% es un medio de satisfacción personal. Estrés, agotamiento emocional y síntomas docentes de irritabilidad y burnout.

Barreto y Piamonte (2020) Colombia, para Identificar Factores que Contribuyen al Estrés Laboral Docente y los métodos utilizados fueron cuantitativos dando como resultado que en un 82% hay un resultado de investigación que las personas se sienten menos estresadas. Sufriendo de agotamiento emocional, el 18% lo hace. En cuanto al proceso de despersonalización el 48% no se afectó, el 50% se afectó moderadamente y el 2% se afectó fuertemente, en este estudio el trabajo virtual redujo los niveles de estrés y concluye que es débil en cuanto a despersonalización y motivación.

Luego puedes verlo en Parra & Milanés (2020) en Colombia La pandemia fue nociva para la salud de los docentes, al presentar síntomas de burnout, el método utilizado fue un estudio cuantitativo, y el estudio reveló que los resultados muestran que 1 docente de 18 (5,6%) no presenta el síndrome, 2 docentes de 18 (11,1%) presentan síndrome severo, 7 docentes de 18 (38,9%) síndrome leve y 8/18 docentes (44,4%) síndrome moderado. Se concluyó que el 80% de la población se encuentra emocionalmente drenada por los métodos actuales de aprendizaje virtual.

En cuanto al estudio de Verapinto (2022) de Arequipa a nivel nacional propongo un estudio de burnout en el periodo del COVID-19, cuya finalidad es conocer el nivel de burnout a través de métodos cuantitativos, diseño no experimental, descripción comparativa, la muestra se basa en un estudio no probabilístico La finalidad es intencional, considero como variable independiente al síndrome de burnout; Los resultados indican que el agotamiento es común entre los docentes de estas dos instituciones durante la época de COVID-19. El estudio reveló que el agotamiento de los docentes durante el COVID19 corresponde a un promedio de 84.4% EI 'A' y 88.1% IE 'B'. En cuanto al análisis de las conclusiones, se contrastó la hipótesis nula y el intervalo medio permitió concluir que las dos I.E. no hay diferencia significativa entre la memoria.

Tupayachi, M (2022), Lima. El objetivo es conocer la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout. Por lo tanto, existe una correlación negativa significativa entre estas dos variables. Se concluyó que un clima

organizacional positivo, especialmente un ambiente colaborativo, demostró ser un factor protector que reduce e incluso previene la aparición del síndrome de burnout

Por otro lado, Farfán, M, (2009), Lima, quien trató de comprender la relación entre el ambiente de trabajo y el burnout, utilizó un método de investigación no experimental, es decir con un diseño correlacional descriptivo. El tipo de muestreo se basa en la probabilidad. Con base en los resultados obtenidos, tanto las escuelas públicas como las privadas encontraron un nivel medio de burnout. En cuanto a la relación entre la dimensión autorrealización del ambiente laboral y el burnout, se encontraron correlaciones positivas pero pequeñas entre la variable independiente burnout y las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización en toda la muestra de estudio. Ese diferente nivel de autonomía en el trabajo se relacionó negativamente con una menor dimensión de satisfacción personal. No se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre las variables organizacionales y diferentes dimensiones del burnout como el agotamiento emocional, la despersonalización y la satisfacción personal.

En este estudio, encontraron una correlación entre el bienestar laboral y el agotamiento, y una correlación positiva pero débil con el autocontrol en toda la muestra del estudio. Hay un lado emocionalmente agotado y despersonalizado. Esta variable de independencia en el ambiente laboral se relacionó negativamente con la satisfacción personal. No se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre variables organizacionales y aspectos del burnout como agotamiento emocional, personalidad y satisfacción personal. Las variables de estrés del entorno laboral tampoco se relacionaron con la despersonalización, el agotamiento emocional y el burnout, pero se relacionaron negativamente con la satisfacción personal. Comparando el ambiente de trabajo de las escuelas públicas y privadas, no se encontraron diferencias significativas, por ejemplo, en términos de autonomía, organización y estrés.

Por el contrario, los docentes de escuelas públicas puntuaron más alto en agotamiento emocional y despersonalización que los docentes de escuelas privadas en agotamiento. Por otro lado, puede haber más desarrollo del carácter en las escuelas privadas. La encuesta reveló que había menos estrés laboral en el

ambiente de trabajo (48,5%), una mejor comprensión de la planificación y realización de tareas laborales (40,6%) y una correspondiente y relativamente menor independencia (37,9%).

En cuanto al trabajo de Ortiz y Vásquez (2018) Chiclayo sobre clima laboral y Burnout en docente, el cual tuvo como objetivo identificar relaciones con el desgaste profesional, un diseño no empírico de su contexto descriptivo. Los resultados incluyeron a 51 docentes y fueron una encuesta de muestra poblacional. El estudio concluyó que no existe una relación significativa entre el clima laboral y el burnout entre los pedagogos de las instituciones educativas.

Haciendo referencia a un estudio local de Accostupa y Ataco (2022), Cusco, Su investigación sobre clima laboral y burnout, que pretende conocer la relación entre las dos variables contexto y método, Es de tipo no experimental con correlación transversal, nivel descriptivo donde los resultados muestran una correlación positiva entre el clima laboral y el síndrome de burnout según la correlación de Spearman y la prueba Tau C de Kendall, encontramos una significancia aproximada (0.001) y los trabajos revelaron una correlación significativa que demuestra que cuanto más se trabaja es bueno el ambiente y menor es el riesgo de burnout de los empleados y viceversa, a peor ambiente de trabajo aumenta el riesgo de burnout, nuestra hipótesis fue aceptada.

El estudio de Huanaci (2018) en Cusco, con el objetivo de determinar la relación entre el Burnout y el clima organizacional utilizando un enfoque cuantitativo que es descriptivo en lugar de experimental. Los resultados de este estudio apoyaron el objetivo de la investigación al mostrar la relación de las variables.

Tomando como referencia el trabajo de Herrera (2017) cuyas variables son síndrome de burnout y clima institucional, El objetivo es conocer la relación entre las dos variables, el método es básico, no experimental, correlación descriptiva, método cuantitativo. Los hallazgos que respaldan la relación entre las variables de agotamiento del maestro y la formación del clima institucional son de cierta importancia y el estudio concluye que existe una relación entre las variables.

Estos estudios muestran que el burnout docente es común no solo en nuestro país, sino en todos los docentes del mundo, y los problemas que provocan este estrés son los mismos problemas que afectan en gran medida a los docentes por las exigencias del trabajo, modelos, salarios bajos, deberes asignados, etc.

En el año 2000, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el burnout como un factor de riesgo ocupacional en su marco conceptual porque puede afectar la calidad de vida, la salud mental e incluso poner en peligro la vida. Saborío e Hidalgo (2015).

Síndrome de burnout, llamado también: estar quemado, del descuidado, del carbonizado, este síndrome ligados al estrés, que se presenta principalmente en quienes aceptan ayuda, atención o tareas sociales, y están constantemente en contacto con el receptor y en contacto directo. Su trabajo como docente, trabajador de la salud, trabajador social, etc. suele atribuirse a aquello a lo que se refiere el autor, lo que observa en sí mismo y en sus compañeros, muchos de los cuales se sienten cansados, ansiosos, descritos como agotados. Los especialistas en energía experimentan esto cuando se ven abrumados por los problemas de otras personas.

Gómez y Ruiz, (2015) citan a Maslach y Jackson diciendo que es un grupo de síntomas que indican burnout y fatiga en trabajadores cuyos trabajos requieren un contacto constante con los demás. Esto nos lleva a malos resultados y al deterioro de la calidad de los servicios profesionales. El síndrome es multifacético porque se presenta en tres áreas: 1.- Agotamiento emocional: es el resultado de una disminución de sus recursos emocionales para hacer frente a los desafíos del trabajo diario, que se manifiesta como fatiga física, emocional y mental constante, irritabilidad, estado de ánimo columpios y la insatisfacción con el trabajo, su insatisfacción y pesimismo sobre la función ósea, perdiendo gradualmente la vitalidad, Consumo, fatiga 2. Despersonalización: Se refiere a los profesionales que ponen barreras entre ellos y los usuarios como forma de autoprotección, al mismo tiempo que reducen su productividad. Surge el entumecimiento, el cinismo y la deshumanización: la persona deja de ser humano y se convierte en objeto. 3.

Realización personal: Es un sentimiento subjetivo de satisfacción con la forma en que trabajas y los resultados que logras. Estos esfuerzos se perciben como negativos y afectan la autoestima de los empleados.

Según Jenkins y Kaloon (1991), el síndrome de burnout tiene factores desencadenantes: identifique variables que contribuyen al agotamiento de los docentes públicos, como preparación y capacitación inadecuadas, falta de habilidades para resolver problemas, aulas superpobladas o expectativas poco realistas. Prestigio social, promoción y necesidad de mejorar la calidad. A nivel organizacional, los docentes luchan con el diseño burocrático profesional, mientras que a nivel interpersonal, el agotamiento aumenta cuando las relaciones son tensas, conflictivas y crónicas, y carecen del apoyo de los compañeros y la gerencia o los supervisores. El enfoque transaccional del burnout se entiende como el resultado de un proceso interactivo en el que una persona trata de adaptarse a su entorno laboral y ve los factores ambientales como causales.

Una persona que se encuentra fatigada experimentará los siguientes signos o síntomas: 1.- Psicósomáticos: Se refiere a dolencias físicas que han causado Síntomas mentales como cansancio, dolor de cabeza, trastornos del sueño, acidez estomacal, úlceras estomacales, tensión muscular, sudoración, disminución o aumento del apetito, palpitaciones, etc. 2.- Comportamiento: Es disruptivo como alcoholismo, consumo de drogas, juego, ausentismo, aumento de la violencia. 3.- Emocional: Cambios de humor, irritabilidad, dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes y compulsivos, baja autoestima, deseo de dejar de fumar, depresión, agresividad, llanto, aislamiento, decepción en el trabajo, etc. 4. Defensas: Este es el mecanismo utilizado para ocultarlas, falta de emociones, escucha selectiva, cambios en el amor, sarcasmo. Álvarez y Fernández (1991).

Moreno, Gonzales y Garosa (2001) revisaron la teoría de Cherniss (1980) sobre el desarrollo del agotamiento hay varias teorías de investigación que el agotamiento pasa por 5 etapas, por ejemplo: 1. Entusiasmo. 2. Estancamiento. 3. Deprimido. 4. Apatía. 5. Quemado.

El fenómeno del burnout tiene consecuencias tanto personales como organizacionales, que se expresan en la carencia de bienestar personal y profesional de los docentes, lo que afecta su forma de pensar, las relaciones con sus pares y familiares, los resultados laborales y, sobre todo las relaciones con los demás otros comportamiento social en relación con los demás. La despersonalización de los docentes que carecen de compromiso, carisma y salud emocional puede afectar el desempeño, la motivación y la disciplina escolar.

El clima laboral es específico del ambiente de trabajo y encarnan a los empleados a través de los incentivos que reciben para promover su autonomía, organización del trabajo, es decir, hacer planes y ejecutar tareas y finalmente las presiones de los gerentes, todo lo cual les afecta directamente afecta el comportamiento laboral.

Rodríguez (2015) considera la dimensión del clima organizacional de Litvin y Stringer (1968), que es multidimensional y consiste en prácticas de liderazgo y gestión, algunas de las cuales están relacionadas con los sistemas y estructuras organizacionales, mientras que otras son el resultado del comportamiento. Con base en esto, el autor ofrece las siguientes dimensiones: - Estructura: expresa la comprensión de ciertos procedimientos, reglas, contratos, documentos, jerarquías, procedimientos y otras cuestiones que enfrentan los empleados en el curso del trabajo y a las políticas institucionales. - Responsabilidad: Esta dimensión enfatiza la percepción del empleado de que él es su propio jefe, que asume mucha responsabilidad en el desarrollo del trabajo y se la pone a sí mismo. Es la independencia de los miembros de la organización en la toma de decisiones profesionales.

Premios: es el reconocimiento de premios, recibidos por miembros de la organización por un trabajo bien hecho. Una organización puede mejorar el clima enfatizando los incentivos en lugar de los castigos en sus políticas institucionales. -Desafíos: Aceptar los desafíos y riesgos que enfrentan los miembros de la organización en su trabajo para lograr las metas institucionales. - Relaciones: Los miembros de esta organización valoran un ambiente de trabajo agradable y las buenas relaciones entre empleados y supervisores y empleados. Si existe

confianza, sociabilidad y apoyo a la iniciativa grupal e individual entre los miembros de la organización, se crea un ambiente cálido, humano y fraterno, que promueve el desarrollo del carácter y ayuda a la organización a lograr un mejor producto. - Cooperación entre los miembros de la organización: Esto se debe al apoyo mutuo que prevalece en las organizaciones sin importar su estatus. Contribución de todos los miembros de la organización en la superación de las dificultades que se pueda presentar y el logro de las metas que puedan conseguir. - Estándares: son evaluaciones de los empleados sobre el desempeño óptimo de la organización o las metas de productividad. - Conflicto: Las organizaciones son siempre problemáticas. Lo más importante es poder resolver estos conflictos aplicando las reglas y escuchando nuestros diferentes puntos de vista para llegar a un acuerdo. Escuche a los miembros de su organización, acepte sus puntos de vista opuestos y no tenga miedo de enfrentar los desafíos y proponer soluciones cuando se presenten. - Identidad: la sensación de que eres parte de una organización en la que se te considera un empleado importante y valorado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de la investigación es descriptivo porque tiene como objetivo: Definir las características y perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos u otros fenómenos analizados. Describir tendencias en un grupo o población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014).

La investigación tiene un enfoque cuantitativo. Este estudio se ajusta al tipo de investigación descriptivo porque queremos ver el efecto del síndrome de burnout postpandemia y el clima institucional de la I.E de la provincia y distrito de Anta, departamento del Cusco.

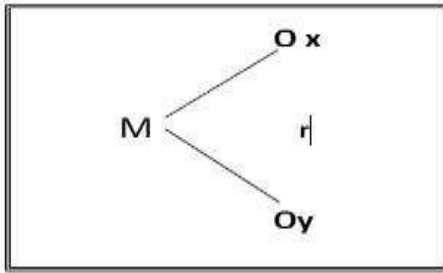
Según Hernández, Fernández y Baptista (1999), la investigación corresponde a tipo correlacional cuyo propósito y utilidad es conocer el comportamiento de las variables, evalúa un conjunto de variables separadas en función de los valores contenidos en las variables asociadas.

Este estudio identifica y describe el síndrome de burnout docente y el clima institucional para ver el impacto en la, I.E de la provincia y distrito de Anta, departamento del Cusco.

El estudio se basó en un diseño no experimental ya que no fue manipulada las variables, pero el estudio se realiza tal cual como se encontraron para poder analizarlos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014).

También este estudio es correlacional porque tiene una tendencia comprender la relación de las variables del síndrome de burnout con el clima institucional. El propósito de estos estudios es comprender la relación o que existe entre la dos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Una característica de un diseño no experimental es que ninguna variable es manipulada al recopilar la información durante y después de la investigación, así como al procesar los datos y obtener los resultados. El diseño se sintetiza de la siguiente manera:



O x = Síndrome Burnout (encuesta)

r = Correlación

O y = Clima institucional (encuesta)

M = Docentes de la I.E de Izcuchaca- Anta

3.2. Variables y operacionalización la investigación

Variable 1: Síndrome de Burnout

Definición conceptual

Síndrome que ocurre cuando los docentes lo perciben entre sus propios puntos de vista y su insatisfacción real con los logros profesionales exitosos relacionados con su trabajo. Y estos profesionales sienten frustración profesional, y entienden que eso les está provocando frustración y afectando no solo a su bienestar físico y psicológico, sino a su bienestar (Maslach y Jackson, 1986).

Definición operacional

La variable síndrome de Burnout presenta un conjunto de dimensiones para la cual se aplicó un cuestionario de encuesta, y fue medido en la Escala MBI (Maslach Burnout Inventory), operacionalización (Anexo 1).

Variable 2: Clima institucional

Definición conceptual

El clima organizacional abarca las impresiones personales del trabajador a cerca del ambiente físico y de la forma de administración, las cualidades, modos de ser, valores, motivaciones, etc. de los integrantes de la organización (Litwin y Stringer, 1968 citado por García, 2009).

Definición operacional

En la variable clima Institucional se aplicó e interpretó cada una de sus dimensiones que se encuentran en el Test de Litwin & Stringer. (Anexo 1).

3.3. Población, Muestra Y Muestreo.

3.3.1. Población

Es la colección de todos los casos que cumplen con ciertos criterios. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), para nuestra investigación se consideró como población a 100 docentes de ambos sexos, de EBR (nivel primario y

secundario) que trabajan en todas las instituciones educativas del distrito de Anta-Cusco, que presentan las mismas características en común.

3.3.2. Muestra

Se ha considerado al total de la población es decir a los 100 docentes.

3.3.3. Muestreo

La muestra fue aleatoria y estratificada.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

En este estudio se eligió una técnica de encuesta para recolectar y medir datos para ambas variables de investigación; y los instrumentos utilizados para medir cada variable son el inventario MBI (Maslach Burnout Inventory) y el cuestionario propuesto por Litwin y Stringer para medir el clima organizacional.

La confiabilidad del instrumento se refiere a la necesidad de revisar los niveles de confianza, en función a la base de datos que se recogieron de la aplicación de los instrumentos, de esta manera se da confianza a las respuestas recogidas, bajo criterios de consistencia, coherencia y confianza, que estos se den con la certeza necesaria. Para lo cual el instrumento se aplicó a un grupo denominado piloto, siendo un total de 20 docentes de una institución educativa, donde los resultados para la variable síndrome de Burnout es de 0,772 y para el clima institucional es de 0,93, donde de estos resultados hallados del análisis de confiabilidad se asume que ambos instrumentos son altamente confiables.

Respecto a la validez, no se ha realizado tal procedimiento debido a que se para ambas variables se aplicaron escalas de evaluación valorativas ya establecidas con anterioridad, por lo tanto ya validadas, las cuales cuentan con sustento técnico y científico.

3.5. Procedimientos

Los instrumentos fueron ya validados por los autores por lo que se ha procedido a realizar la tabulación de los cuestionarios de preguntas, para luego realizar las tablas de frecuencia y figuras de barras simples, esto se realizó por cada variable y por cada dimensión.

3.6. Métodos de análisis de datos

Después de la recopilación de datos, los datos se organizaron mediante la tabulación de las respuestas de los participantes a cada pregunta e instrumento y se transfirieron a EXCELL utilizando IBM SPSS vs. 25 programa estadístico la exploración de datos se realizó mediante análisis estadístico descriptivo y prueba de hipótesis mediante el estadístico de Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación se realizó estrictamente de acuerdo con los estándares de la APA y no se reproduce ni mucho menos se plagia en su totalidad o en parte, y es el resultado de la propia investigación del autor de acuerdo con las reglas y la estructura de la División de Posgrado Cesar Vallejo. Universidad, participantes en este estudio. Asimismo, se mantiene la confidencialidad de la identidad, por lo que se tienen en cuenta los motivos éticos necesarios, tales como: consentimiento informado, confidencialidad, libre participación y anonimato de la información.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

A continuación, se asume el análisis descriptivo de la siguiente manera:

Tabla 1

Distribución de frecuencias del Síndrome de Burnout y sus dimensiones

Niveles	Síndrome de Bournot		D1 Agotamiento emocional		D2 Despersonalización		D3 Baja realización personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	7	7,0%	14	14,0%	8	8,2%	2	2,0%
Medio	34	34,0%	4	4,0%	42	42,0%	69	69,0%
Alto	59	59,0%	82	82,0%	50	50,0%	29	29,0%
Total	100	100%	100	100%	100	100%	100	100,0%

En la tabla 1, se analizaron los datos que se obtuvieron en este caso la variable Síndrome de Burnout, de 100 docentes que fueron entrevistados, el 59,0% consideran la presencia del burnout en un nivel alto, el 34,0% consideran la presencia de un nivel medio y el 7,0% se demuestra la presencia en un nivel bajo. En función a las dimensiones, se asume que para la dimensión agotamiento emocional, el 82,0% de docentes menciona sentirse altamente agotado, el 14,0% presenta un agotamiento bajo y el 4,0% un nivel promedio. Para la dimensión despersonalización, el 50,0% de docentes menciona sentirse altamente desapegado, desinteresado e insensible, en muchos casos apáticos frente a actividades escolares, el 42,0% presenta en promedio cierto alejamiento y desapego y el 8,2% un nivel bajo. Para la dimensión baja realización personal, el 69,0% de docentes presenta un nivel promedio, indicando sentirse desmotivado para el trabajo desempeñado, sentimientos de autoeficacia y baja realización en sus actividades, el 29,0% presenta un nivel alto y el 2,0% un nivel bajo. De lo considerado se concluye que el mayor porcentaje de los docentes presentan un nivel alto del síndrome del quemado o burnout pospandemia, lo que significa que requieren realizar diversas actividades para generar cambios en su desarrollo integral.

Tabla 2*Distribución de frecuencias del clima institucional y sus dimensiones*

Variable/Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
V2 Clima institucional	Bajo	43	43,0%
	Medio	48	48,0%
	Alto	9	9,0%
D1 Estructura	Bajo	56	56,0%
	Medio	11	11,0%
	Alto	33	33,0%
D2 Responsabilidad	Bajo	70	70,0%
	Medio	11	11,0%
	Alto	19	19,0%
D3 Recompensa	Bajo	33	33,0%
	Medio	49	49,0%
	Alto	18	18,0%
D4 Desafío	Bajo	58	58,0%
	Medio	11	11,0%
	Alto	31	31,0%
D5 Relaciones	Bajo	71	71,0%
	Medio	11	11,0%
	Alto	18	18,0%
D6 Cooperación	Bajo	36	36,0%
	Medio	45	45,0%
	Alto	19	19,0%
D7 Estandares	Bajo	58	58,0%
	Medio	12	12,0%
	Alto	30	30,0%
D8 Conflicto	Bajo	69	69,0%
	Medio	10	10,0%
	Alto	21	21,0%
D9 Identidad	Bajo	37	37,0%
	Medio	45	45,0%
	Alto	18	18,0%

En la tabla 2, se analizaron los datos que se obtuvieron sobre la variable Clima Institucional, de los 100 docentes que fueron encuestados, el 48,0% consideran que el clima se encuentra en un nivel medio, el 43,0% consideran que existe un nivel bajo y el 9,0% consideran la existencia de un nivel alto. En función a las dimensiones, se considera que para la dimensión estructura, el 56,0% perciben en un nivel bajo en el manejo de reglas, procedimientos y trámites diversos, el 33,0% percibe que es alto el manejo de la estructura institucional y el 11,0% percibe un nivel medio. Para la dimensión responsabilidad, el 70,0% perciben en un nivel bajo en el desarrollo de su autonomía al tomar decisiones institucionales, el 19,0% percibe que es alto la responsabilidad institucional y el 11,0% percibe un nivel medio. Para la dimensión recompensa, el 49,0% perciben en un nivel medio en el logro de recibir recompensas, el 33,0% perciben que es bajo el nivel de recompensa y el 18,0% consideran que es alto.

Para la dimensión desafío, el 58,0% perciben en un nivel bajo, cuando desean enfrentar los desafíos que la labor impone, el 31,0% perciben que es el nivel medio y el 11,0% consideran que es alto. Para la dimensión relaciones, el 71,0% perciben que existe un nivel bajo, cuando siente que no tiene un ambiente grato, el 18,0% perciben que existe un nivel alto y el 11,0% consideran que es medio. Para la dimensión cooperación, el 45,0% perciben que existe un nivel medio, cuando presenta un espíritu de ayuda dentro del espacio organizacional, el 36,0% perciben que existe un nivel bajo y el 19,0% consideran que es un nivel alto la cooperación que existe en el espacio institucional. Para la dimensión estándares, el 58,0% perciben que existe un nivel bajo, en relación al cumplimiento de normas institucionales, el 30,0% perciben que existe un nivel alto y el 12,0% consideran que es un nivel medio en el cumplimiento normativo.

Para la dimensión conflictos, el 69,0% perciben que existe un nivel bajo, del manejo de inconvenientes o problemas existentes en la institución, el 21,0% perciben que existe un nivel alto y el 10,0% consideran que es un nivel medio el manejo de conflictos. Y, para la dimensión identidad, el 45,0% perciben que existe un nivel medio al identificarse con la institución, el 37,0% perciben que existe un nivel bajo y el 18,0% consideran que es un nivel alto en el desarrollo de su identidad. De lo considerado se concluye que el mayor porcentaje de docentes perciben un nivel medio en el ambiente organizacional.

4.2. Análisis inferencial

Hipótesis general

A mayor prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes, menor el desarrollo del clima Institucional de instituciones educativas de Anta - Cusco.

Tabla 3

Grado de relación entre el síndrome de burnout y el desarrollo del clima institucional

		Síndrome de Burnout	Clima institucional
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,501*
	N	100	100
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,501*
Sig. (bilateral)		,000	
	N	100	100

En la tabla 3, de la aplicación de la prueba paramétrica de Rho Spearman se asume que el valor significativo de ascendencia bilateral 0,000, por ello se acepta la hipótesis establecida, lo que significa la existencia de un nivel de asociación significativa entre las variables síndrome de burnout postpandemia y el desarrollo del clima institucional de la percepción de los docentes, cuyo valor del coeficiente asociativo de 0,501, existiendo una relación moderada entre las variables estudiadas. Lo que implica que siendo prevalente la presencia del síndrome de Burnout en los docentes, se asume la existencia un bajo desarrollo del clima Institucional en la muestra en estudio.

Hipótesis específica 1

A mayor prevalencia del agotamiento emocional en los docentes, menor es el desarrollo del clima Institucional.

Tabla 4

Grado de relación entre el agotamiento emocional y desarrollo del clima institucional

			Agotamiento emocional	Clima institucional
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1	,366**
		Sig. (bilateral)		,003
		N	100	100
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,366**	1
		Sig. (bilateral)	,003	
		N	100	100

En la tabla 4, de la aplicación de la prueba paramétrica de Rho Spearman se asume que el valor significativo de ascendencia bilateral 0,003, por ello se acepta la hipótesis específica establecida, lo que significa que existe un nivel de asociación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el desarrollo del clima institucional de la percepción de los docentes, cuyo valor del coeficiente asociativo de 0,366, existiendo una relación baja entre las variables estudiadas. Lo que implica que siendo prevalente el agotamiento emocional de los docentes, se asocia directamente con el bajo desarrollo del clima Institucional en la muestra en estudio.

Hipótesis específica 2

A mayor prevalencia de la despersonalización en los docentes, menor es el desarrollo del clima Institucional.

Tabla 5

Grado de relación entre la despersonalización y desarrollo del clima institucional

			Despersonalización	Clima institucional
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1	,366**
		Sig. (bilateral)		,003
		N	100	100
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,366**	1
		Sig. (bilateral)	,003	
		N	100	100

En la tabla 5, de la aplicación de la prueba paramétrica de Rho Spearman se asume que el valor significativo de ascendencia bilateral 0,03, por ello se acepta la hipótesis específica establecida, lo que significa que existe un nivel de asociación directa entre la dimensión despersonalización y el clima institucional esto de la percepción de los docentes, cuyo valor del coeficiente asociativo de 0,366, existiendo una relación baja entre las variables estudiadas. Lo que implica que siendo prevalente la despersonalización que presentan los docentes, se asocia directamente con el bajo desarrollo del clima Institucional en la muestra estudiada.

Hipótesis específica 3

A mayor prevalencia de la baja realización personal de los docentes, menor es el desarrollo del clima Institucional.

Tabla 6

Grado de relación entre la baja realización personal y desarrollo del clima institucional

			Baja realización personal	Clima institucional
Rho de Spearman	Baja realización personal	Coeficiente de correlación	1	,354 **
		Sig. (bilateral)		,000
		N	100	100
	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	,354 **	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	100	100

En la tabla 6, de la aplicación de la prueba paramétrica de Rho Spearman se asume que el valor significativo de ascendencia bilateral 0,00, por ello se acepta la hipótesis específica establecida, lo que significa que existe un nivel de asociación directa entre la dimensión baja realización personal y el clima institucional esto de la percepción de los docentes, cuyo valor del coeficiente asociativo es de 0,354, existiendo una relación baja entre las variables y dimensión estudiada. Lo que implica que siendo prevalente la baja realización personal que presentan los docentes, se asocia directamente con el bajo desarrollo del clima Institucional en la muestra en estudio.

V. DISCUSIÓN

De los resultados hallados, se considera para el objetivo general que es determinar la influencia del síndrome de burnout en docentes en el desarrollo del clima institucional de la Institución Educativa de la localidad de Izcuchaca-Anta, se planteó la hipótesis general: A mayor prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes, menor el desarrollo del clima Institucional de instituciones educativas de Anta-Cusco, de la aplicación de la prueba paramétrica de Rho Spearman se asume que el valor significativo de ascendencia bilateral 0,000, aceptándose por ello la hipótesis establecida, representando que existe un nivel de asociación significativa entre las variables síndrome de burnout postpandemia y el desarrollo del clima institucional de la percepción de los docentes, cuyo valor del coeficiente asociativo de 0,501, relación moderada entre las variables estudiadas. Lo que implica que siendo prevalente la presencia del síndrome de Burnout en los docentes, se asume la existencia un bajo desarrollo del clima Institucional en la muestra en estudio.

De los hallazgos obtenidos, no coinciden con lo expresado por Ortiz y Vásquez (2018), quienes concluyeron que no existe una relación significativa entre el clima laboral y el desgaste laboral entre los pedagogos de las instituciones educativas. Lo hallado coincide con lo mencionado por Accostupa y Ataco (2022), cuyo valor de significancia es 0.001 y los trabajos mostraron una correlación significativa indicando que, a mejor ambiente laboral, menor es el riesgo de burnout de los empleados y viceversa, un peor ambiente de trabajo aumenta el riesgo de burnout, lo cual también coincide con Herrera (2017) quienes concluyen que existe una relación entre las variables, estos estudios muestran que el burnout docente es común no solo en nuestro país, sino en todos los docentes del mundo, y los problemas que provocan este estrés son los mismos inconvenientes que afectan a los educadores en las exigencias de su labor. Por lo tanto, se asume la necesidad de seguir desarrollando diversos aspectos para mejorar las condiciones de trabajo y disminuir el estrés en el trabajador.

En relación al objetivo específico 1: Determinar el nivel de prevalencia del Síndrome de Burnout que presentan los docentes y la primera hipótesis específica: La prevalencia del síndrome de burnout es alto en los docentes de las instituciones

educativas, del análisis de datos que se obtuvieron, el 100 de docentes que fueron entrevistados, el 59,0% consideran la presencia del burnout en un nivel alto, el 34,0% consideran la presencia de un nivel medio y el 7,0% se demuestra la presencia en un nivel bajo. En función a las dimensiones, se asume que para la dimensión agotamiento emocional, el 82,0% de docentes menciona sentirse altamente agotado, el 14,0% presenta un agotamiento bajo y el 4,0% un nivel promedio. Para la dimensión despersonalización, el 50,0% de docentes menciona sentirse altamente desapegado, desinteresado e insensible, en muchos casos apáticos frente a actividades escolares, el 42,0% presenta en promedio cierto alejamiento y desapego y el 8,2% un nivel bajo.

Para la dimensión baja realización personal, el 69,0% de docentes presenta un nivel promedio, indicando sentirse desmotivado para el trabajo desempeñado, sentimientos de autoeficacia y baja realización en sus actividades, el 29,0% presenta un nivel bajo y el 2,0% un nivel bajo. De lo considerado se concluye que el mayor porcentaje de los estudiantes presentan un nivel alto del síndrome del quemado o burnout postpandemia, lo que significa que requieren realizar diversas actividades para generar cambios en su desarrollo integral. De los hallazgos obtenidos, estos coinciden con lo expresado por Vega-Feijó (2020) donde el 28,57% de los docentes se sienten fatigados mentalmente, el 17,14% son personalizados y el 54,28% tienen una baja satisfacción personal, siendo necesidad la de priorizar el crecimiento personal y la satisfacción laboral para hacer frente al estrés que consume a la docencia en la investigación realizada. De acuerdo a González (2020) el 6% de los encuestados no presentaban signos del síndrome, es decir, el 40% tenía la intimidad para crearlo, el 42% presentaba la etapa temprana del síndrome, y el mismo 9% ya estaba enfermo, lo mismo que sucede en la presente investigación. De acuerdo a Morales & López (2020) los resultados muestran que el 29,09% tiene niveles altos de fatiga emocional, el 97,27% tiene niveles moderados de personalización y el 96,36% tiene niveles medios de satisfacción personal, por lo tanto es evidente que en diferentes poblaciones existe necesidad de buscar estrategias para disminuir los síntomas del estrés en los educadores.

En relación al objetivo específico 2: Determinar el nivel de desarrollo del Clima Institucional que presentan las Instituciones Educativas y la segunda hipótesis específica: El nivel de desarrollo del clima institucional es bajo en las instituciones educativas de la localidad de Izcuchaca, del análisis realizado en el grupo investigado, de los 100 docentes que fueron encuestados, el 48,0% consideran que el clima se encuentra en un nivel medio, el 43,0% consideran que existe un nivel bajo y el 9,0% consideran la existencia de un nivel bajo. En función a las dimensiones, se considera que para la dimensión estructura, el 56,0% perciben en un nivel bajo en el manejo de reglas, procedimientos y trámites diversos, el 33,0% percibe que es alto el manejo de la estructura institucional y el 11,0% percibe un nivel medio.

Para la dimensión responsabilidad, el 70,0% perciben en un nivel bajo en el desarrollo de su autonomía al tomar decisiones institucionales, el 19,0% percibe que es alto la responsabilidad institucional y el 11,0% percibe un nivel medio. Para la dimensión recompensa, el 49,0% perciben en un nivel medio en el logro de recibir recompensas, el 33,0% perciben que es bajo el nivel de recompensa y el 18,0% consideran que es alto. Para la dimensión desafío, el 58,0% perciben en un nivel bajo, cuando desean enfrentar los desafíos que la labor impone, el 31,0% perciben que es el nivel medio y el 11,0% consideran que es alto.

Para la dimensión relaciones, el 71,0% perciben que existe un nivel bajo, cuando siente que no tiene un ambiente grato, el 18,0% perciben que existe un nivel alto y el 11,0% consideran que es medio. Para la dimensión cooperación, el 45,0% perciben que existe un nivel medio, cuando presenta un espíritu de ayuda dentro del espacio organizacional, el 36,0% perciben que existe un nivel bajo y el 19,0% consideran que es un nivel alto la cooperación que existe en el espacio institucional.

Para la dimensión estándares, el 58,0% perciben que existe un nivel bajo, en relación al cumplimiento de normas institucionales, el 30,0% perciben que existe un nivel alto y el 12,0% consideran que es un nivel medio en el cumplimiento normativo en la institución. Para la dimensión conflictos, el 69,0% perciben que existe un nivel bajo, del manejo de inconvenientes o problemas existentes en la

institución, el 21,0% perciben que existe un nivel alto y el 10,0% consideran que es un nivel medio el manejo de conflictos.

Y, para la dimensión identidad, el 45,0% perciben que existe un nivel medio al identificarse con la institución, el 37,0% perciben que existe un nivel bajo y el 18,0% consideran que es un nivel alto en el desarrollo de su identidad. De lo considerado se concluye que el mayor porcentaje de docentes perciben un nivel bajo en el ambiente organizacional. De los hallazgos obtenidos, coinciden con lo expresado por Tupayachi (2022), quien concluyó que un clima organizacional positivo, especialmente un ambiente colaborativo, demostró ser un factor protector que reduce e incluso previene la aparición del síndrome de burnout. Farfán (2009), encontraron una correlación entre el bienestar del entorno laboral y el agotamiento, existiendo una correlación positiva pero débil con el autocontrol en toda la muestra del estudio, por lo tanto, cuando hay unas situaciones estresantes, no contribuye al desarrollo de un ambiente adecuado.

En relación al objetivo específico 3: Determinar la relación existente entre las dimensiones del síndrome de burnout en docentes y el desarrollo del clima institucional de la institución educativa y la tercera hipótesis específica: A mayor prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes, menor el desarrollo del clima Institucional de las instituciones educativas, de los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba paramétrica de Rho Spearman se asume que el valor significativo de ascendencia bilateral 0,003, por ello se acepta la hipótesis específica establecida, lo que significa que existe un nivel de asociación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el desarrollo del clima institucional de la percepción de los docentes, cuyo valor del coeficiente asociativo de 0,366, existiendo una relación baja entre las variables estudiadas. Lo que implica que siendo prevalente el agotamiento emocional de los docentes, se asocia directamente con el bajo desarrollo del clima Institucional en la muestra en estudio.

Asimismo de la aplicación de la prueba paramétrica de Rho Spearman se asume que el valor significativo de ascendencia bilateral 0,03, por ello se acepta la hipótesis específica establecida, lo que significa que existe un nivel de asociación directa entre la dimensión despersonalización y el clima institucional esto de la

percepción de los docentes, cuyo valor del coeficiente asociativo de 0,366, existiendo una relación baja entre las variables estudiadas. Lo que implica que siendo prevalente la despersonalización que presentan los docentes, se asocia directamente con el bajo desarrollo del clima Institucional en la muestra estudiada.

Y, de la aplicación de la prueba paramétrica de Rho Spearman se asume que el valor significativo de ascendencia bilateral 0,00, por ello se acepta la hipótesis específica establecida, lo que significa que existe un nivel de asociación directa entre la dimensión baja realización personal y el clima institucional esto de la percepción de los docentes, cuyo valor del coeficiente asociativo es de 0,354, existiendo una relación baja entre las variables y dimensión estudiada. Lo que implica que siendo prevalente la baja realización personal que presentan los docentes, se asocia directamente con el bajo desarrollo del clima Institucional en la muestra en estudio.

De los hallazgos obtenidos, coinciden con lo expresado por Barreto & Piamonte (2020) quien en un 82% mencionan que hay un resultado de investigación que las personas se sienten menos estresadas, sufriendo el agotamiento emocional, el 18% lo hace; en cuanto al proceso de despersonalización el 50% se afectó moderadamente y el 2% se afectó fuertemente, en este estudio el trabajo virtual redujo los niveles de estrés y concluye que es débil en cuanto a despersonalización y motivación. Y, de Parra & Milanés (2020) concluyen que el 5.6% no presentan el síndrome, que 2 de 18 docentes (11.1%) tienen el síndrome en grado severo, 7 de 18 docentes (38,9%) síndrome leve y 8 de 18 docentes (44,4%) síndrome moderado, por lo tanto, concluye que el 80% de la población se encuentra agotada emocionalmente por los métodos actuales de enseñanza virtual, lo cual no contribuye a la labor que vienen realizando.

En ese sentido se asume de todo lo manifestado que es urgente desarrollar ambientes sanos, para contribuir así a disminuir el estrés de cada docente.

VI. CONCLUSIONES

- Primero** : La presencia prevalente del Síndrome de Burnout en los docentes, menor es el desarrollo del clima Institucional en instituciones educativas de Anta- Cusco, de la aplicación de la prueba paramétrica de Rho Spearman se asume que el valor significativo de ascendencia bilateral 0,000, aceptándose por ello la hipótesis establecida, representando que existe un nivel de asociación significativa, cuyo valor del coeficiente fue de 0,501, demostrando una relación moderada entre las variables estudiadas. Lo que implica que cuando es prevalente la presencia del síndrome de Burnout en los docentes, se asume la existencia un bajo desarrollo del clima Institucional en la muestra en estudio.
- Segundo** : La prevalencia del síndrome de burnout es alto en los docentes de las instituciones educativas, esto se prueba del análisis de datos que se obtuvieron, del 100 de docentes que fueron entrevistados, el 59,0% consideran la presencia del burnout en un nivel alto, el 34,0% consideran la presencia de un nivel medio y el 7,0% se demuestra la presencia en un nivel bajo, concluyéndose que a mayor porcentaje de los docentes presentan un nivel alto del síndrome del quemado o burnout postpandemia, lo que significa que requieren realizar diversas actividades para generar cambios en su desarrollo integral.
- Tercero** : El nivel de desarrollo del clima institucional es bajo en las instituciones educativas de la localidad de Izcuchaca, esto se prueba del análisis realizado en el grupo investigado, de los 100 docentes que fueron encuestados, el 48,0% consideran que el clima se encuentra en un nivel medio, el 43,0% consideran que existe un nivel bajo y el 9,0% consideran la existencia de un nivel bajo. De lo considerado se concluye que el mayor porcentaje de docentes perciben un nivel bajo en el ambiente organizacional.

Cuarto : A mayor prevalencia de las dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes, existe menor desarrollo del clima Institucional, esto se prueba de los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba paramétrica de Rho Spearman, asumiéndose que el valor significativo de ascendencia bilateral 0,003 y el coeficiente asociativo 0,366, reflejan una relación baja, implicando que el agotamiento emocional en los docentes, se asocia directamente con el bajo desarrollo del clima Institucional en la muestra. Asimismo, para la dimensión despersonalización y su asociación con el clima institucional cuyo valor de significancia bilateral 0,03 y el coeficiente asociativo de 0,366, se encuentra una relación baja, implicando que la despersonalización que presentan los docentes, se asocia directamente con el bajo desarrollo del clima Institucional en la muestra estudiada. Y, para la dimensión baja realización personal y el clima institucional, del valor bilateral 0,000 y el coeficiente asociativo de 0,354, existiendo una relación baja, lo que implica que siendo prevalente la baja realización personal que presentan los docentes, se asocia directamente con el bajo desarrollo del clima Institucional en la muestra en estudio.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero** : A los directores de las instituciones educativas estudiadas, que generen talleres para el manejo y disminución del burnout, con la intención de cuidar la salud de los docentes, quienes después del periodo pandémico se ha reflejado la presencia de situaciones de agotamiento emocional, entre otros.
- Segundo** : A los docentes que participen en los talleres de sensibilización sobre manejo de síndrome de burnout, debido a que permitirá el desarrollo de diversas estrategias y técnicas para el control de su actuar; así como también ello conllevará a mejorar la gestión del clima organizacional.
- Tercero** : A los directores de las instituciones educativas que generen espacios de compartir entre los miembros de la institución, pasantías con la intención de fortalecer el trabajo en equipo, como también el desarrollo y respeto a la normatividad vigente, de esta manera se contribuirá a lograr un ambiente laboral adecuado.
- Cuarto** : A los docentes que, dentro de su práctica educativa, retomen el compromiso de trabajo comunitario y pedagógico, con los padres de familia, estudiantes y la comunidad colegiada; lo cual fortalecerá los lazos de compañerismo, además de fortalecer la cultura organizacional.

REFERENCIAS

- Accostupa y Ataco (2020). Clima laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq – Cusco, en el contexto COVID-19, 2020, Tesis Licenciado en Psicología. Universidad Cesar Vallejo.
- Álvarez, E. y Fernández, L. (1991). El síndrome de "burnout" o el desgaste profesional. Revista de la asociación española de neuropsiquiatría. Vol 11(39) <http://revistaaen.es/index.php/aen/article/view/15231>
- Barreto, X. & Piamonte, C. (2020). Estrés laboral en comunidad docente. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17678/3/2020estrés_laboral.pdf
- Castro Rivas, L .Y. (2012). Influencia del clima laboral en el síndrome de Burnout. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- CEPAL. (2021). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/S2000510_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cherniss, C. (1993). *The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout*. En W.B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), Professional burnout: Recent developments in theory and research (pp. 135-149). London: Taylor & Francis
- Chucho, W. (2020). Incidencia del Síndrome de Burnout en el funcionamiento familiar del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa San Rafael de Honorato Vásquez cantón Cañar en el periodo lectivo 2019-2020 [Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19767/1/UPSCT008949.pdf>
- Dávila (2010) “Relación entre en síndrome de Burnout y la percepción sobre el clima organizacional en médicos del área de emergencia”
- Dávila, J. & Romero, P. (2010). Relación entre el Síndrome de Burnout y a percepción sobre el clima organizacional en médicos del área de emergencia. Caracas/Venezuela.[En línea] Disponible en: biblioteca 2. Ucab.Edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5044.pdf.

- Farfán, E.(2009). “Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares” universidad nacional mayor de san marcos, facultad de psicología, unidad de postgrado, tesis maestría, Lima, Perú.
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1999). Validez factorial del Maslach *Burnout Inventory* en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11, 679–689.<https://www.psicothema.com/pdf/319.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación (5ta. Ed). México. D.F., México: Mc Graw Hill Interamericana
- Herrera, C. (2017). El Síndrome de Burnout en docentes y su relación con el desarrollo del clima institucional en la Institución Educativa “Agustín Gamarra” del distrito de Anta- Cusco. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo.
- Huanaci, M. (2018). El síndrome de Burnout y el clima organizacional en la Institución Educativa N° 51014 Romeritos del Distrito de Wanchaq – Cusco. Tesis de Maestria. Universidad Cesar Vallejo.
- Maisch, E. (2011). Pautas metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional. <http://www.gestiopolis.com/canales2/rrhh/1/opciones.htm>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo* N° 32. http://alonso.serret.mx/wp/wpcontent/uploads/2015/08/BOR_NOUT.pdf
- MINEDU. (2021). *Resolución Viceministerial N° 241-2021-MINEDU* (p. 21). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2046170/RVM N° 241-2021MINEDU.pdf.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2046170/RVM_N°_241-2021MINEDU.pdf.pdf)
- Ministerio de Educación. (2003). *Ley General de Educación, Ley 28044*. <https://www.unj.edu.pe/images/pdf/calidad/marconormativo/LEY28044 Ley General De Educacion.pdf>
- Morales, X. A., & López, A. G. (2020). Síndrome del quemado y desempeño laboral de los docentes de bachillerato de las unidades educativas privadas de la ciudad de Riobamba [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31257>

- Moreno, A. M., & Palacio, M. C. H. (2010). Relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en empleados de una firma de vigilancia en una empresa carbonera de la Guajira (Colombia). *Psicogente*, 13(24).
- OMS. (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo (Vol. 6). https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf
- Ortiz y Vásquez (2018). Clima laboral y síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa, Chiclayo. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38739>
- Parra, D., & Milanés, A. V. (2020). Manifestación del síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa San José de Jaraquiel en el marco de la emergencia sanitaria por causa del coronavirus covid19 en el municipio de Montería [Universidad de Córdoba]. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/4093>
- Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, 5, 246–264. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i1.782>
- Rodríguez, E. (2015). Factores del clima organizacional en una empresa manufacturera. *Revista Educación en Valores*. Universidad de Carabobo. Vol. 1(25) <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacionenvalores/v2n24/t03.pdf>
- Saborio, L., & Hidalgo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Sánchez, D., Juárez, A., Gonzáles, I., & Osnaya, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7, 111–140. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360>
- Vega-Feijoó, P., Garcia-Herrera, D., Ochoa-Encalada, S., & Erazo-Álvarez, J. (2020). Síndrome de Burnout Un estudio con docentes de Educación Básica.

Verapinto, M. (2022). Niveles de Síndrome de Burnout en tiempos de COVID-19 en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas, Arequipa - 2022. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94278>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE 1 SÍNDROME DE BURNOUT

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS	NIVELES
SÍNDROME DE BURNOUT	Maslach y Jackson (1986) lo definen como un síndrome que ocurre cuando los docentes lo perciben entre sus propios puntos de vista y su insatisfacción real con los logros profesionales exitosos relacionados con su trabajo. Y estos profesionales sienten frustración profesional, y entienden que eso les está provocando frustración y afectando no solo a su bienestar físico y psicológico, sino a su bienestar	La variable síndrome de Burnout presenta un conjunto de dimensiones para la cual se aplicará un cuestionario de encuesta, y será medido en escala .	Agotamiento emocional:	Muestra actitudes de cansancio, desinterés, desgano, e indiferencia por el trabajo que desarrolla.	1,2,3,6,8, 13,14,16,20	Cuestionario de burnout de maslach para docentes	27 -54 ALTO 19 – 26 MEDIO 0 -18 BAJO
				Determinar el agotamiento emocional de los docentes			
				Establecer el grado de tensión laboral			
			Despersonalización:	Determinar el grado de actitudes de indolencia, alejamiento y desapego que existe entre docentes y alumnos.	5, 10,11,15,22		10 – 30 ALTO 6 - 9 MEDIO 0 -6 BAJO
				Muestra desinterés , insensibilidad apatía al realizar sus actividades.			
			Baja realización personal:	Desmotivación por el trabajo que desempeñan	4,7,9,12,17, 18, 19, 21		0 – 33 ALTO 34 - 39 MEDIO 40 – 48 BAJO
Establecer los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.							

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE 2 CLIMA INSTITUCIONAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS	NIVELES
CLIMA INSTITUCIONAL	Litwin y Stringer (1968) citado por García (2009) donde considera que el clima organizacional abarca las impresiones personales del trabajador a cerca del ambiente físico y de la forma de administración, las cualidades, modos de ser, valores, motivaciones, etc. de los integrantes de la organización,	En la variable síndrome de Clima Institucional se aplicará e interpretará cada una de sus dimensiones que se encuentran en el test de	ESTRUCTURA	Percepción de los trabajadores con respecto a las reglas procedimientos, tramites y otras limitaciones	1,2,3,4	Cuestionario sobre clima institucional de Litwin & Stringer.	13 – 16 MUY BUENA 10 – 12 BUENA 7 - 9 REGULAR 4 - 6 MUY MALA
			RESPONSABILIDAD	Como percibe el trabajador el desarrollo de su autonomía en la toma de decisiones institucionales.	5,6,7,8,9		17 – 20 MUY BUENA 13 – 16 BUENA 9 - 12 REGULAR 5 - 8 MUY MALA
			RECOMPENSA	Discernimiento de los trabajadores sobre la recompensa recibida en su trabajo.	10,11,12,13,14		17 – 20 MUY BUENA 13 - 16 BUENA 9 - 12 REGULAR 5 - 8 MUY MALA
			DESAFÍO	Refleja el consentimiento que posee en los trabajadores de los desafíos que se les impone	15,16,17,18		13 – 16 MUY BUENA 10 – 12 BUENA 7 - 9 REGULAR 4 - 6 MUY MALA
			RELACIONES	Percepciones sobre las posibilidades de un ambiente grato y con buenas relaciones sociales.	19,20,21,22,23		17 – 20 MUY BUENA 13 - 16 BUENA 9 - 12 REGULAR

							5 - 8 MUY MALA
			COOPERACIÓN	Presencia de espíritu de ayuda dentro de la organización.	24,25,26,27,28		17 - 20 MUY BUENA 13 - 16 BUENA 9 - 12 REGULAR 5 - 8 MUY MALA
			ESTÁNDARES	Normas de rendimiento en la empresa	29,30,31,32		13 - 16 MUY BUENA 10 - 12 BUENA 7 - 9 REGULAR 4 - 6 MUY MALA
			CONFLICTOS	Percepción del trabajador acerca del manejo del conflicto.	33,34,35,36		13 - 16 MUY BUENA 10 - 12 BUENA 7 - 9 REGULAR 4 - 6 MUY MALA
			IDENTIDAD	Apreciación del trabajador sobre su identificación con la I.E	37,38,39,40		13 - 16 MUY BUENA 10 - 12 BUENA 7 - 9 REGULAR 4 - 6 MUY MALA

CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH PARA DOCENTES

INVENTARIO DEL SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL BURNOUT MASLACH PARA DOCENTES

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI): Inventario del síndrome de desgaste profesional burnout maslach para docentes. Adaptado para la versión en castellano por Gil -

FECHA		EDAD		SEXO	
ESTADO CIVIL				TIEMPO DE SERVICIO	
CONDICIÓN LABORAL					

Estimado(a) COLEGA a continuación usted encontrará un conjunto de afirmaciones sobre el Síndrome de Burnout, a las que rogamos deberá responder con la mayor sinceridad posible, para la cual Ud. deberá marcar con una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los ítems enunciados:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Una o varias veces al año	Una vez al mes o menos	Varias veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días

N°	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
01	AE Enseñar me agota emocionalmente							
02	AE Al finalizar la jornada me siento cansado(a).							
03	AE En las mañanas, cuando me levanto de la cama me siento cansada(o) y sin ganas de ir al trabajo.							
04	RP Siento que puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.							
05	DS A veces trato a mis estudiantes de manera impersonal como si fuera objetos.							
06	AE Trabajar toda la jornada escolar con mis estudiantes me tensiona.							
07	RP Resuelvo con facilidad los problemas que presentan los estudiantes.							
08	AE Considero que el trabajo que realizo me está desgastando.							
09	RP Creo que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través del desarrollo de mi trabajo							
10	DS Siento que soy insensible con las personas							
11	DS Me preocupa que este trabajo me está insensibilizando.							
12	RP Considero que tengo muchas energías en mi trabajo							
13	AE Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	AE Siento que mi trabajo ocupa demasiado tiempo							
15	DS No me preocupa lo que les ocurre a mis estudiantes.							
16	AE El trabajo en contacto directo con mis estudiantes me produce cansancio.							
17	RP Siento que puedo crear un ambiente agradable con mis estudiantes.							
18	RP Me siento animado después de haber desarrollado mis sesiones de clases con mis estudiantes.							
19	RP Creo que he desarrollado muchas acciones valiosas en este trabajo.							
20	AE Siento que estoy al límite de mis posibilidades en el trabajo							

21	RP	Siento que se trata de formar adecuada los problemas emocionales del trabajo.							
22	DS	Me parece que los estudiantes me culpan de algunos problemas							

Gracias por su colaboración.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Denominación: SINDROME DE BURNOT

Autora: adaptación de LUDEK MARIETHA TAPIA LOPEZ

Aplicación: Individual. Número

de dimensiones: 3

Número de ítems: 22

Usuarios: DOCENTES

Duración: 20 minutos.

Objetivo: Recoger información para medir el Síndrome de Burnout en docentes de la Instituciones educativas Anta - Cusco

Técnica: encuesta.

Instrumento: Cuestionario de burnout de Maslach para docentes

Validez: Realizada por juicio de expertos

Confiabilidad: El coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario de SINDROME DE BURNOT

NIVEL	PUNTUACIÓN
DEFICIENTE	0 a 20 %
REGULAR	21 a 40%
BUENO	41 a 60%
MUY BUENO	61 a 80%
EXCELENTE	81 a 100%

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL De Litwin & Stringer.

Estimado(a) COLEGA, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción del CLIMA INSTITUCIONAL. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTA

FECHA		EDAD		SEXO	
ESTADO CIVIL		TIEMPO DE SERVICI			
CONDICIÓN LABORAL					
INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontrara una serie de afirmaciones a cerca de la I.E en la que usted viene laborando. Frente a cada una de ellas tendrá cuatro alternativas de respuestas que son las siguientes:					
1	2	3	4		
Totalmente en desacuerdo	Relativamente en desacuerdo	Relativamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo		
Deberá marcar con un X la alternativa que , según su opinión , describe con más exactitud la situación actual de la empresa. La veracidad y sinceridad de sus respuestas es de suma importancia.					
ESTRUCTURA					
1	En esta I.E las tareas están claramente definidas	1	2	3	4
2	En esta I.E las tareas están lógicamente estructuradas	1	2	3	4
3	Conozco claramente la estructura organizativa de la I.E	1	2	3	4
4	En esta organización no existe muchos papeleos para hacer las cosas.	1	2	3	4
RESPONSABILIDAD					
5	Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asuma las responsabilidades en el trabajo	1	2	3	4
6	En la I.E el Director da las indicaciones generales de lo que debe hacer y se le deja al personal docente y administrativo la responsabilidad sobre el trabajo específico.	1	2	3	4
7	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	1	2	3	4
8	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.	1	2	3	4
9	En esta empresa existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que el mal hecho	1	2	3	4
RECOMPENSA					
10	En esta I.E, mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe	1	2	3	4
11	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	1	2	3	4
12	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo	1	2	3	4
13	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	1	2	3	4
14	Cuando cometo un error me sancionan.	1	2	3	4

DESAFIOS					
15	La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente	1	2	3	4
16	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	1	2	3	4
17	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada preocupación para lograr la máxima efectividad.	1	2	3	4
18	Los docentes de esta I.E asume retos en beneficio de los estudiantes.	1	2	3	4
RELACIONES					
19	Entre el personal de esta I.E predomina un ambiente de amistad.	1	2	3	4
20	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	1	2	3	4
21	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización	1	2	3	4
22	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	1	2	3	4
23	Las relaciones entre dirección y el personal tienden a ser agradables.	1	2	3	4
COOPERACIÓN					
24	Para la dirección de la I.E toda tarea poder ser mejor hecha.	1	2	3	4
25	En la I.E continuamente se insiste para que mejoremos nuestro trabajo individual y grupal.	1	2	3	4
26	La dirección piensa que si los docentes están contentos mejorara el desarrollo de su labor educativa.	1	2	3	4
27	Aquí, es mas importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	1	2	3	4
28	Me siento orgulloso de mi desempeño	1	2	3	4
ESTANDARES					
29	Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.	1	2	3	4
30	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización	1	2	3	4
31	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.	1	2	3	4
32	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, como se sientes la personas, etc	1	2	3	4
CONFLICTO					
33	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos	1	2	3	4
34	Los directores siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos	1	2	3	4
35	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes	1	2	3	4
36	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera mas fácil y rápida posible.	1	2	3	4
IDENTIDAD					
37	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización	1	2	3	4
38	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	1	2	3	4

39	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la institución.	1	2	3	4
40	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses-	1	2	3	4

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Denominación: **CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL De Litwin & Stringer.**

Autor: Adaptado de LUDEK MARIETHA TAPIA LOPEZ

Aplicación: Individual

Número de dimensiones: 9

Número de ítems: 40

Usuarios: DOCENTES

Duración: 20 minutos.

Objetivo: Recoger información para medir el clima institucional de Instituciones Educativas de Anta – Cusco.

Técnica: Aplicación de test

Validez: Realizada por juicio de expertos.

Confiabilidad: el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario de CLIMA INSTITUCIONAL

NIVEL	PUNTUACIÓN
DEFICIENTE	0 a 20 %
REGULAR	21 a 40%
BUENO	41 a 60%
MUY BUENO	61 a 80%
EXCELENTE	81 a 100%

Certificados de validación de instrumentos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: El síndrome de Burnout y clima organizacional en la Institución Educativa N° 51014 "Romeritos" del Distrito de Wanchaq – Cusco

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario para docentes
(El síndrome de Burnout según Maslach)

Este cuestionario tiene la finalidad de medir los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo

1.3 INVESTIGADOR : Br Marcelina Huanaci Queipe

CÓMO MENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

2 APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

3 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %

4 LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

..... del 2018


ESCUELA DE POSGRADO
 Universidad César Vallejo
 Dra. Belén Uzcumbata Guzmán
 DOCENTE

Firma

DNI : 23096454

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: El síndrome de Burnout y clima organizacional en la Institución Educativa N° 51014 "Romeritos" del Distrito de Wanchaq - Cusco

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario sobre clima organizacional (Según Litwin & Stringer,)

1.3 INVESTIGADOR: Br. Marcelina Huanaci Quispe

COWRO NEBRE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 952

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

..... del 2018


ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Dra. Beatriz Uscamayta Guzmán
 DIRECTORA
 Firma
 DNI : 23956494

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: El síndrome de Burnout y clima organizacional en la Institución Educativa N° 51014 "Romeritos" del Distrito de Wanchaq – Cusco

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario para docentes
(El síndrome de Burnout según Maslach)

Este cuestionario tiene la finalidad de medir los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo

1.3 INVESTIGADOR : Br Marcelina Huanaci Quipe

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Eccelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

2 APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

3 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

4 LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

..... del 2018

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Wilbert
Dr. Wilbert Zagarra Salas
DOCENTE

Firma
DNI : 23 308 850

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: El síndrome de Burnout y clima organizacional en la Institución Educativa N° 51014 "Romeritos" del Distrito de Wanchaq - Cusco

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario sobre clima organizacional (Según Litwin & Stringer,)

1.3 INVESTIGADOR: Br. Marcelina Huanaci Quispe

CÓDIGO INSTRUMENTO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN c). Experto 3	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

..... del 2018

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Wilbert
Dr. Wilbert Zegarra Salas
DOCENTE

Firma

DNI : 23295800

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: El síndrome de Burnout y clima organizacional en la Institución Educativa N° 51014 "Romeritos" del Distrito de Wanchaq – Cusco

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario para docentes

(El síndrome de Burnout según Maslach)

Este cuestionario tiene la finalidad de medir los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo

1.3 INVESTIGADOR : Br Marcelina Huanaci Quispe

CÓMO MERE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTERCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

2 APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....
.....

3 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

4 LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

..... del 2018


 Marcelina Huanaci Quispe
 DOCENTE
 Firma
 DNI : 40.042.539

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: El síndrome de Burnout y clima organizacional en la Institución Educativa N° 51014 "Romeritos" del Distrito de Wanchaq – Cusco

1.2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario sobre clima organizacional (Según Litwin & Stringer.)

1.3 INVESTIGADOR: Br. Marcelina Huanaci Quispe

Categoría	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

..... del 2018


 DOCENTE

Firma

DNI : 40042539

Consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Ludek Marietha Tapia López, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “**El síndrome de burnout post pandemia y su influencia en el clima institucional de I.E. de Anta – Cusco, 2023**” Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es: **Determinar la influencia del síndrome de burnout en docentes en el desarrollo del clima institucional de la I.E de Anta – Cusco**. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Educativa.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en su lugar de trabajo, las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Ud. puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

La investigación NO generará riesgo o daño por su participación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar algún beneficio individual a la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio para la educación pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados serán anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted me brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactarse con mi persona. Ludek Marietha Tapia López Celular: 974798834 / email: lutapia@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

N° DNI :

Firma

Cusco, noviembre de 2023.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: : EL SÍNDROME DE BURNOUT POST PANDEMIA Y EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LAS INSTITUCION EDUCATIVA DE IZCUCHACA ANTA

- CUSCO- 2023

AUTORA: LUDEK MARIETHA TAPIA LOPEZ

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
¿En qué medida el síndrome de burnout post pandemia se relaciona el clima institucional de la Instituciones Educativa de la localidad de Izcuchaca Anta?	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar en que medida el síndrome de burnout post pandemia se relaciona con el clima institucional de las Instituciones Educativas de la localidad de Izcuchaca - Anta.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Describir como es el Síndrome de Burnout post pandemias en las Institucion Educativa de la localidad de Izcuchaca Anta.</p> <p>↳ Describir cómo es el clima Institucional que presentan las Instituciones Educativas de la localidad de Izcuchaca Anta.</p> <p>↳ Determinar en que medida el síndrome de burnout post pandemia se relaciona con las dimensiones y el desarrollo del clima institucional de la</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El síndrome de burnout post pandemia se relaciona directa y significativamente con el clima institucional de las Instituciones Educativas de la localidad de Izcuchaca- Anta</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>+El impacto del síndrome del burnout en las instituciones educativas de la localidad de Izcuchaca es complej.</p> <p>+El clima institucional en las instituciones educativas de la localidad de Izcuchaca-Anta es regular.</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE Síndrome de burnout en docentes				
			93 -103 ALTO 67 -92 MEDIO 0 -66 BAJO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
			Agotamiento emocional: Se refiere a sentimientos de estar sobre exigidos y vacio de recursos emocional y físico Maslach C (2009, p38)	Muestra actitudes de cansancio, desinterés, desgano, e indiferencia por el trabajo que desarrolla.	1,2,3,6,8, 13,14,16,20	27 -54 ALTO 19 – 26 MEDIO 0 -18 BAJO	
				Determinar el a gotamiento emocionl de los docentes			
				Establecer el grado de tensión laboral			
Despersonalización: Representa el componente del contexto interpersonal de burnout. Se refiere a una respuesta negativa , insensible o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo.Maslach C (2009, p.38)	Determinar el grado de actitudes de indolencia, alejamiento y desapego que existe entre docentes y alumnos.	5, 10,11,15,22	10 – 30 ALTO 6 - 9 MEDIO 0 -6 BAJO				
	Muestra desinteres , insensibilidad apatia al realizar sus actividades.						
Baja realización personal: Representa el componente de autoevaluacion de burnout. Se refiere a los sentimientos de incompetencia y carencia de logros y productividad en el trabajo. Este sentido disminuido de autoeficacia es exacerbado por la carencia de recursos de	Desmotivación por el trabajo que desempeñan	4,7,9,12,17, 18, 19, 21	0 – 33 ALTO 34 - 39 MEDIO 40 – 48 BAJO				
	Establecer los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.						

institución educativa de la localidad de Izcuchaca- Anta.	+ El síndrome de Burnout post pandemia se relaciona directa y significativamente con las dimensiones del clima institucional de las instituciones educativas de la localidad de Izcuchaca-Anta	trabajo, así como por una falta de apoyo social y de oportunidades para desarrollarse profesionalmente. Maslach C (2009,p)			
		VARIABLE 2 DEPENDIENTE Clima institucional 130 – 160 MUY BUENA 100 – 129 BUENA 70 - 99 REGULAR 40 - 69 MUY MALA			
		ESTRUCTURA	Percepción de los trabajadores con respecto a las reglas procedimientos, tramites y otras limitaciones	1,2,3,4	13 – 16 MUY BUENA 10 – 12 BUENA 7 - 9 REGULAR 4 - 6 MUY MALA
		RESPONSABILIDAD	Como percibe el trabajador el desarrollo de su autonomía en la toma de decisiones institucionales.	5,6,7,8,9	17 – 20 MUY BUENA 13 – 16 BUENA 9 - 12 REGULAR 5 - 8 MUY MALA
		RECOMPENSA	Discernimiento de los trabajadores sobre la recompensa recibida en su trabajo.	10,11,12,13,14	17 – 20 MUY BUENA 13 - 16 BUENA 9 - 12 REGULAR 5 - 8 MUY MALA
		DESAFIO	Refleja el consentimiento que posee en los trabajadores de los desafíos que se les impone	15,16,17,18	13 – 16 MUY BUENA 10 – 12 BUENA 7 - 9 REGULAR 4 - 6 MUY MALA
		RELACIONES	Percepciones sobre las posibilidades de un ambiente grato y con buenas relaciones sociales.	19,20,21,22,23	17 – 20 MUY BUENA 13 - 16 BUENA 9 - 12 REGULAR 5 - 8 MUY MALA
		COOPERACION	Presencia de espíritu de ayuda dentro de la organización.	24,25,26,27,28	17 – 20 MUY BUENA 13 - 16 BUENA 9 - 12 REGULAR 5 - 8 MUY MALA

			ESTANDARES	Normas de rendimiento en la empresa	29,30,31,32	13 – 16 MUY BUENA 10 – 12 BUENA 7 - 9 REGULAR 4 - 6 MUY MALA
			CONFLICTOS	Percepción del trabajador acerca del manejo del conflicto.	33,34,35,36	13 – 16 MUY BUENA 10 – 12 BUENA 7 - 9 REGULAR 4 - 6 MUY MALA
			IDENTIDAD	Apreciación del trabajador sobre su identificación con la I.E	37,38,39,40	13 – 16 MUY BUENA 10 – 12 BUENA 7 - 9 REGULAR 4 - 6 MUY MALA

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO INVESTIGACIÓN: Aplicada</p> <p>DISEÑO INVESTIGACIÓN: No experimental Correlacional</p> <p>MÉTODO:</p>	<p>POBLACIÓN: Se ha optado por elegir una población de 100 docentes de I.E de Izcuchaca Anta</p> <p>MUESTRA: La muestra será aleatoria y estratificada constituida por 20 docentes</p>	<p>Variable 1: SINDROME DE BURNOUT Técnica: Cuestionario de encuesta Instrumentos: Cuestionario de Burnot de Maslach para docentes Autor: Año: 2023 Ámbito de Aplicación: Izcuchaca Forma de Administración: individual</p> <hr/> <p>Variable 2: CLIMA INSTITUCIONAL Técnicas: Aplicación de test cuestionario. Instrumentos: Cuestionario sobre clima institucional de LITWIN & STRINGER.</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: Técnica: La técnica seleccionada para la recolección de datos en la presente investigación para medir ambas variables de estudio, es la técnica de la encuesta; y los instrumentos aplicados para medir cada variable son el inventario MBI (Maslach Burnout Inventory) y el cuestionario para medir el clima organizacional propuesto por Litwin & Stringer.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTOS DE DATOS:</p> <p>Medidas de tendencia central:</p> <p>Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesarán los ítems de los cuestionarios de los test o los instrumentos.</p> <p>Uso del histograma de frecuencias que servirán para visualizar e interpretar los resultados.</p> <p>La ecuación para determinar el alfa de Cronbach o consistencia interna la siguiente:</p> $\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right)$ <p>Dónde: a = Índice de confiabilidad interna de Cronbach K = Número de preguntas o ítems del instrumento $\sum S^2$ = sumatoria de las varianzas de cada ítem S² = varianza total</p>

La directora de la Institución Educativa N° 50100 "La Naval", con Código Modular N° 040578 del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local Anta, Región Cusco.

HACE CONSTAR

Que, la estudiante de maestría en Administración de la educación de la Universidad Cesar Vallejo: Bachiller **Ludek Marietha Tapia López**, identificada con **DNI No 23933795**, aplico dos cuestionarios, para su estudio de investigación de tesis: **El síndrome de Burnout post pandemia y su influencia en el clima institucional de la I. E de Anta - Cusco 2023**, a los docentes de la Institución educativa:

- Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes
- Cuestionario de Clima Institucional de Litwin & Stringer

Se expide la presente constancia a petición de la interesada, para los fines que estime conveniente.

Cusco, 28 de febrero del 2023



DATA DEL PROCESAMIENTO

N°	CUESTIONARIO DE BURNOUT																									
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL							DESPERSONALIZACIÓN							REALIZACION PERSONAL											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21					
1	3	4	1	1	1	0	5	2	1	18	1	0	0	0	1	2	6	5	6	6	6	0	24			
2	4	3	3	1	2	0	2	0	0	15	0	2	0	0	0	2	1	5	2	1	6	6	5	1	19	
3	4	3	3	1	2	0	2	0	0	15	0	2	0	0	0	2	1	5	2	1	6	6	5	1	19	
4	5	5	3	5	5	2	6	4	3	38	1	0	0	0	0	1	5	4	5	3	5	3	2	6	19	
5	0	6	1	1	2	1	6	1	5	23	0	1	1	1	1	0	3	6	4	6	6	6	6	1	25	
6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	5	6	6	6	6	6	30	
7	0	1	0	0	1	0	6	0	0	8	0	0	0	4	0	4	6	1	6	6	6	3	3	6	24	
8	2	4	2	3	2	0	3	1	0	17	0	0	0	0	0	0	5	5	6	5	6	5	6	5	27	
9	2	3	0	1	0	0	1	0	1	8	0	1	0	0	0	1	6	6	6	6	5	6	5	3	25	
10	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	2	1	6	6	6	6	5	6	5	28	
11	0	2	1	1	0	0	6	0	0	10	0	0	5	0	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	30	
12	3	3	2	3	1	2	5	3	2	24	1	0	0	1	1	3	6	5	5	5	6	5	5	3	24	
13	4	4	2	2	0	0	2	2	0	18	0	0	1	4	0	5	5	5	6	4	5	5	5	1	20	
14	4	5	3	5	5	0	5	5	0	32	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	7	5	30	
15	2	2	1	0	0	1	1	0	0	7	1	1	1	0	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	25	
16	2	4	2	2	2	0	2	2	0	16	0	2	1	0	0	3	2	3	5	5	6	5	5	5	26	
17	1	1	1	1	1	0	1	1	0	7	1	0	0	0	0	1	6	1	6	6	6	6	1	1	20	
18	1	1	0	0	1	0	0	1	1	5	0	0	1	0	0	1	5	6	6	6	6	6	3	27		
19	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	5	5	5	6	6	6	5	28	
20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	0	6	6	6	24	
21	2	2	0	2	2	0	2	2	0	12	0	0	0	0	0	5	2	6	5	6	6	5	0	22		
22	6	5	0	6	6	6	6	6	6	47	0	6	4	0	5	15	6	6	6	6	6	6	6	4	28	
23	1	2	1	1	6	0	1	1	2	15	0	0	0	0	0	3	6	6	6	6	6	5	5	2	24	
24	1	5	1	1	1	0	3	1	1	14	0	0	0	0	0	0	6	3	6	5	6	5	5	4	25	
25	0	1	0	0	0	0	6	0	0	7	1	0	0	0	6	7	6	6	6	6	6	6	6	0	24	
26	1	1	3	1	1	1	1	1	1	11	0	0	0	0	0	0	5	6	6	5	6	3	6	6	26	
27	1	1	1	1	1	0	1	1	0	7	0	0	0	0	0	0	2	6	6	1	6	6	6	1	0	
28	2	2	2	2	2	2	2	1	1	16	0	2	2	0	0	4	5	2	5	3	3	6	6	4	22	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	1	3	3	0	10	3	3	3	3	3	3	3	3	15	
30	0	2	2	1	0	0	0	0	0	5	0	3	0	0	0	3	6	5	6	6	6	6	6	0	24	
31	6	6	6	6	6	1	6	6	0	43	1	1	1	0	6	9	6	6	6	6	6	6	0	1	13	
32	5	5	3	5	5	2	6	4	3	38	1	0	0	0	0	1	5	4	5	3	5	3	2	6	19	
33	3	4	1	1	1	0	5	2	1	18	1	0	0	0	1	2	6	5	6	6	6	6	6	0	24	
34	2	4	2	2	2	0	2	2	0	16	0	2	1	0	0	3	2	3	5	5	5	5	5	5	26	
35	5	5	3	5	5	2	6	4	3	38	1	0	0	0	0	1	5	4	5	3	5	3	2	6	19	
36	0	2	1	1	0	0	6	0	0	10	0	0	5	0	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	30	
37	4	4	2	2	0	0	2	2	2	18	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	3	15	
38	5	5	3	5	5	2	6	4	3	38	1	0	0	0	0	1	5	4	5	3	5	3	2	6	19	
39	2	4	2	2	2	0	2	2	0	16	0	2	1	0	0	3	2	3	5	5	5	5	5	5	26	
40	6	5	0	6	6	6	6	6	6	47	3	1	3	3	0	10	1	5	2	1	6	6	5	1	19	
41	6	6	6	6	6	1	6	6	0	43	1	1	1	0	6	9	6	6	6	6	6	6	0	1	13	
42	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6	4	0	5	15	1	5	2	1	6	6	5	1	19	
43	2	4	2	2	2	0	2	2	0	16	0	2	1	0	0	3	2	3	5	5	6	5	5	5	26	
44	5	5	3	5	5	2	6	4	3	38	1	0	0	0	0	1	5	4	5	3	5	3	2	6	19	
45	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	2	1	6	6	6	6	6	5	6	5	28
46	2	4	2	2	0	0	2	2	0	16	0	2	1	0	0	3	2	3	5	5	6	5	5	5	26	
47	6	6	6	6	6	1	6	6	0	43	1	1	1	0	6	9	6	6	6	6	6	6	0	1	13	
48	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	5	5	5	6	6	6	5	28	
49	5	5	3	5	5	2	6	4	3	38	1	0	0	0	0	1	5	4	5	3	5	3	2	6	19	
50	3	4	1	1	1	0	5	2	1	18	1	0	0	0	1	2	6	5	6	6	6	6	6	0	24	
51	4	3	3	1	2	0	2	0	0	15	0	2	0	0	0	2	1	5	2	1	6	6	5	1	19	
52	4	3	3	1	2	0	2	0	0	15	0	2	0	0	0	2	1	5	2	1	6	6	5	1	19	
53	5	5	3	5	5	2	6	4	3	38	1	0	0	0	0	1	5	4	5	3	5	3	2	6	19	
54	0	6	1	1	2	1	6	1	5	23	0	1	1	1	0	3	6	4	6	6	6	6	6	1	25	
55	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	5	6	6	6	6	6	30	
56	0	1	0	0	1	0	6	0	0	8	0	0	0	4	0	4	6	1	6	6	6	3	3	6	24	
57	2	4	2	3	2	0	3	1	0	17	0	0	0	0	0	0	5	5	6	5	6	5	6	5	27	
58	2	3	0	1	0	0	1	0	1	8	0	1	0	0	0	1	6	6	6	6	5	6	5	3	25	
59	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	2	1	6	6	6	6	5	6	5	28	
60	0	2	1	1	0	0	6	0	0	10	0	0	5	0	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	30	
61	3	3	2	3	1	2	5	3	2	24	1	0	0	1	1	3	6	5	5	5	6	5	5	3	24	
62	4	4	2	2	0	0	2	2	0	18	0	0	1	4	0	5	5	5	6	4	5	5	5	1	20	
63	4	5	3	5	5	0	5	5	0	32	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	7	5	30	
64	2	2	1	0	0	1	1	0	0	7	1	1	1	0	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	25	
65	2	2	1	0	0	1	1	0	0	7	1	1	1	0	0	3	5	5	5	5	5	5	5	5	25	
66	2	4	2	2	2	0	2	2	0	16	0	2	1	0	0	3	2	3	5	5	6	5	5	5	26	
67	1	1	1	1	1	0	1	1	0	7	1	0	0	0	0	1	6	1	6	6	6	6	1	1	20	
68	1	1	0	0	1	0	1	1	1	5	0	0	1	0	0	1	5	6	6	6	6	6	6	3	27	
69	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	5	5	5	6	6	6	5	28	
70	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	24	
71	2	2	0	2	2	0	2	2	0	12	0	0	0	0	0	0	5	2	6	5	6	6	5	0	22	
72	6	5	0	6	6	6	6	6	6	47	0	6	4	0	5	15	6	6	6	6	6	6	6	4	28	
73	1	2	1	1	6	0	1	1	2	15	0	0	0	0	0	0	3	6	6	6	6	5	5	2	24	
74	1	5	1	1	1	0	3	1	1	14	0	0	0	0	0	0	6	3	6	5						

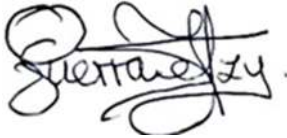
N°	ESTRUCTURA				RESPONSABILIDAD					RECOMPENSA					DESAFIO				CLIMA INSTITUCIONAL					RELACIONES					COOPERACION					ESTANDARES					CONFLICTO					IDENTIDAD																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	4	4	4	3	15	3	2	2	3	3	13	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	11	2	2	3	3	3	18	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	4	3	3	2	12																			
2	1	2	1	1	5	1	2	2	1	1	7	3	3	1	3	2	12	2	2	1	1	1	6	2	2	3	4	1	12	1	1	2	1	2	7	2	1	2	4	9	1	2	2	2	9																		
3	1	2	1	1	5	1	2	2	1	1	7	3	3	3	1	3	13	2	2	2	1	7	2	2	3	4	1	12	1	1	2	1	2	7	2	1	2	2	7	4	1	2	4	11	1	4	2	2	9														
4	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	2	3	4	4	4	17	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	9													
5	4	4	3	3	14	2	4	3	1	3	13	4	2	3	1	2	12	3	2	3	4	12	3	3	3	2	4	15	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	13	2	1	3	2	8	3	3	2	2	10														
6	3	1	4	3	11	3	4	1	3	3	14	3	2	3	3	2	13	1	4	1	4	10	3	3	4	3	3	16	3	4	4	1	4	16	2	3	3	4	12	1	3	4	4	12	4	3	3	2	12														
7	3	3	3	1	10	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	2	2	3	3	13	4	3	3	2	4	16	3	3	3	3	12	2	2	3	2	9	3	4	3	4	14														
8	3	2	2	3	10	1	4	4	3	4	16	2	3	3	4	4	16	3	2	2	4	11	1	1	4	2	1	11	2	3	3	4	4	16	3	3	3	4	13	3	4	3	4	14	4	4	3	3	14														
9	3	3	4	3	13	3	3	4	3	3	16	3	3	2	2	3	13	3	3	3	4	13	3	3	3	4	13	4	4	2	2	4	16	1	3	4	2	4	14	3	4	2	4	13	3	3	1	1	8														
10	3	3	2	2	10	2	4	2	1	4	13	2	1	4	4	3	14	2	3	3	4	14	2	3	3	4	12	1	2	2	1	2	11	1	2	1	1	5	2	4	1	2	9	3	4	4	3	14															
11	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	14	4	3	3	3	2	15	3	4	3	1	11	4	4	4	2	4	12	4	4	4	2	4	18	4	4	4	2	4	19	2	3	2	3	10	1	1	2	3	7													
12	3	3	4	4	14	4	3	3	1	3	14	3	3	3	3	2	14	3	3	4	4	14	2	2	3	3	3	13	3	3	3	2	4	15	2	3	3	3	11	2	2	3	3	10	3	4	3	3	13														
13	4	4	4	1	13	1	4	1	1	2	9	1	4	4	1	1	11	1	4	4	1	1	13	4	4	1	1	4	14	4	4	3	1	4	19	1	3	1	4	9	1	1	4	4	10	2	4	3	1	10													
14	4	3	3	3	13	4	4	3	2	4	17	3	3	2	4	3	15	2	3	3	4	12	3	3	3	2	3	14	3	3	3	1	4	14	2	3	3	2	10	1	2	3	2	10	1	2	3	3	12														
15	4	4	4	4	16	4	3	3	4	4	17	4	3	3	4	4	16	2	3	4	4	13	4	4	2	1	4	15	3	3	4	4	4	18	3	3	2	3	11	1	1	2	3	7	4	4	1	2	11														
16	4	3	3	3	13	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	3	16	2	3	3	3	13	4	3	3	3	4	18	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	13	4	3	3	3	13	3	4	1	1	9														
17	2	3	3	3	11	2	2	3	3	3	13	2	2	2	2	3	11	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	2	2	3	3	2	12	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11														
18	4	3	4	4	15	3	4	4	4	4	19	2	4	2	4	1	13	3	3	3	3	12	4	4	1	1	4	14	1	4	4	4	4	17	1	4	4	4	17	1	4	4	4	13	4	4	4	4	16														
19	1	4	3	3	11	4	3	4	3	3	17	4	3	3	1	4	2	13	3	3	1	3	10	1	1	3	3	4	14	3	1	3	3	4	14	3	3	3	1	10	3	3	4	3	13	2	2	2	4	10													
20	1	2	4	3	10	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	3	13	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14														
21	3	3	3	2	11	4	4	3	2	2	15	1	3	1	3	4	12	3	1	1	3	8	3	1	2	1	1	8	1	2	2	3	3	11	1	3	1	3	8	4	4	1	1	10	1	1	1	4	7														
22	1	1	2	1	5	4	1	3	3	2	13	1	1	1	4	3	10	1	4	2	1	8	3	1	3	3	1	11	1	1	1	2	4	9	3	1	4	2	10	4	1	1	1	7	1	1	1	4	7														
23	3	3	4	3	13	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	15	3	3	3	2	3	15	3	3	3	3	4	15	3	2	2	3	10	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11														
24	4	4	4	4	16	4	4	4	1	1	14	2	3	4	4	2	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	2	4	4	14	2	2	4	4	12	4	4	4	1	13										
25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16														
26	4	4	3	3	14	3	4	4	2	4	17	4	2	1	3	3	13	1	2	3	3	9	2	3	3	3	3	14	3	2	3	3	4	15	2	2	4	3	15	2	2	4	3	11	2	3	2	4	9														
27	3	3	3	3	12	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	2	14	3	4	3	3	13	3	3	3	3	13	3	2	3	3	4	15	3	2	3	3	15	3	2	3	2	10	2	3	3	3	11															
28	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	13	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12															
29	3	3	4	3	13	3	3	3	3	1	13	3	4	4	1	3	15	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	4	4	4	2	1	4	15	4	4	4	3	4	19	3	3	1	4	11	1	3	4	3	11													
30	3	3	3	3	12	3	2	3	1	2	11	2	3	1	3	1	10	3	3	3	3	12	4	4	2	2	4	16	4	3	3	2	4	16	2	2	2	4	10	9	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12													
31	4	4	4	4	16	4	4	4	1	1	14	1	4	4	1	1	11	1	4	4	1	1	13	4	4	1	1	4	14	4	4	4	1	4	17	1	4	1	4	10	1	1	4	4	10	4	4	1	1	12													
32	4	5	3	3	15	2	2	4	4	4	16	4	4	3	1	4	16	4	3	3	4	14	4	3	3	4	17	4	4	4	1	4	17	1	3	4	4	17	1	3	4	4	12	1	1	4	1	7															
33	4	4	4	3	15	3	3	2	3	2	14	3	4	3	2	2	14	2	3	4	3	12	3	3	2	3	4	15	3	3	2	2	4	15	3	3	2	2	14	2	4	4	3	13	3	3	2	2	10														
34	3	3	3	4	13	3	3	4	3	3	17	3	3	2	3	2	13	2	4	3	3	12	3	3	3	3	4	16	3	3	2	2	4	14	2	2	3	2	9	3	2	2	3	10	3	3	3	3	12														
35	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	12	3	3	3	4	13	3	3	3	3	4	15	3	4	4	2	1	14	1	1	3	3	10	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14														
36	3	3	3	3	12	3	1	4	3	3	14	3	3	3	1	4	14	2	3	1	2	8	3	3	3	3	3	15	1	1	1	1	3	7	1	1	1	1	4	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5														
37	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12</																																									

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, YETZY BEATRIZ GUERRA DE GONZÁLEZ; docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado: *“El síndrome de burnout post pandemia y su influencia en el clima institucional de I.E de Anta – Cusco, 2023”*, del estudiante **Tapia López, Ludek Marietha**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17 %, 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.

Apellidos y Nombres del Asesor: Guerra de González Yetzy Beatriz	
CE: 003480915	Firma 
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-8801-5618	