



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

**Clima laboral y síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes
de un colegio de Ventanilla - 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Psicología Educativa**

AUTORA:

Br. Angela Cristina Padilla Cayllahua (ORCID: 0000-0001-5032-0123)

ASESOR:

Dr. Carlos Sixto Vega Vilca (ORCID: 0000-0002-2755-8819)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Este trabajo es dedicado a mi familia que siempre me apoya en mis objetivos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme lograr mis objetivos. A mi familia por el apoyo a continuar. A mi pareja por el apoyo moral. A mis amigos que me ayudaron y guiaron en este proceso. Finalmente a mis asesores que orientaron el paso a paso del trabajo de investigación.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Angela Cristina Padilla Cayllahua, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Psicología educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Clima laboral y síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla, 2020” presentada, en 72 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Psicología educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 5 de agosto del 2020



Firma

Angela Cristina Padilla Cayllahua

DNI: 72478625

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1 Tipo y diseño de investigación	16
2.2 Operacionalización de las variables	17
2.3 Población	18
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5 Procedimiento	20
2.6 Método de análisis de datos	20
2.7 Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	28
VII. REFERENCIAS	29
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable clima laboral	17
Tabla 2: Operacionalización de la variable síndrome de burnout	18
Tabla 3: Validación de los instrumentos por juicio de expertos	19
Tabla 4: Fiabilidad según Alfa de Cronbach	20
Tabla 5: Distribución de frecuencias y porcentajes según la variable clima laboral durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla – 2020.	21
Tabla 6: Distribución de frecuencias y porcentajes según la variable síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla – 2020.	22
Tabla 7: Coeficiente de correlación y significancia entre las variables clima laboral y síndrome de burnout.	24
Tabla 8: Coeficiente de correlación y significancia entre el clima laboral y las dimensiones del síndrome de burnout.	25

Índice de figuras

Figura 1: Niveles de clima laboral según Chiavenato	7
Figura 2: Distribución porcentual del clima laboral y sus dimensiones.	21
Figura 3: Distribución porcentual del síndrome de burnout y sus dimensiones.	23

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla – 2020.

El estudio fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población fue de 67 docentes con las cuales se aplicaron los instrumentos de clima laboral y síndrome de burnout. La técnica utilizada fue el cuestionario, en la cual fueron validados a través de un juicio de expertos. Asimismo se obtuvo una confiabilidad de según Alfa de Cronbach.

Se obtuvo como resultado que las variables no presentan relación significativa entre ellas, ya que se obtuvo $r = ,125$ y $p = ,315$.

Palabras clave: Clima laboral, Síndrome de burnout, Docentes.

Abstract

This research aims to determine the relationship between the work environment and burnout syndrome during virtual classes in teachers at a Ventanilla school - 2020.

The study was basic, quantitative approach, correlational level, non-experimental and cross-sectional design. The population was 67 teachers with whom the instruments of work climate and burnout syndrome were applied. The technique used was the questionnaire, in which they were validated through expert judgment. A reliability of Cronbach's Alpha was also obtained.

As a result, the variables did not present a significant relationship between them, since $r = .125$ and $p = .315$ were obtained.

Keywords: work environment, burnout síndrome, teachers.

I. Introducción

Estamos presenciando un momento educacional distinto al de años anteriores. La educación actual mundial en el 2020 ha variado debido a una pandemia de Covid – 19, la cual impide tener contacto los unos con los otros, ha sido por ello necesario detener la asistencia presencial a las instituciones educativas y llevar la educación a un ámbito virtual. Según Quispe (2020), los colegios de Estados Unidos están usando plataformas virtuales para la realización de sus clases. Asimismo, diversas universidades están brindando cursos virtuales. Ello también acontece en España, Italia y Alemania. La situación actual de Covid-19 ha provocado cambios en el sector educativo para que los estudiantes no pierdan el año escolar.

El realizar el trabajo desde casa implica tener en cuenta diferentes factores a los presenciales, tales como el trabajo sin horario específico, el uso de cada profesor por su propia maquinaria, etc. Si antes de la pandemia ya existía un desgaste emocional por parte del profesor, que se puede esperar ahora que los maestros deben adaptarse a una situación completamente diferente. En España existe una Defensoría del profesor, el cual se dedica a brindar soporte y atención gratuita a los docentes y a pesar de ello, la Universidad de Murcia presentó una investigación en la cual informaba que el 65% de profesores de etapa escolar padece del síndrome de burnout (Filgueira, 2018). Esto nos intriga acerca de la realidad que pueden pasar otros países con sus profesores sin contar con un apoyo hacia ellos.

A éste problema del síndrome de burnout, se suma el clima laboral durante las clases virtuales, ya que como fue mencionado anteriormente, los maestros han debido de adaptarse a la educación virtual, lo cual implica que el docente no solo debe lidiar con la carga laboral, sino también con las reuniones de coordinación con sus directores y colegas, además de la supervisión que reciben hacia sus clases o la falta de equipo y materiales necesarios para la enseñanza virtual. En México, los maestros presentan una inconformidad con el clima laboral de sus escuelas, debido a la poca capacitación, desarrollo y oportunidades que brinda el sector educativo, así como estar en desacuerdo con el sueldo recibido y la falta de trabajo en equipo. Ellos consideran que es necesaria una buena relación entre colegas para contar con un clima laboral favorable (Paredes, Sánchez y Cruz, s/f).

El Perú no es ajeno a esta situación y ha debido cambiar también su sistema educativo. Tanto instituciones públicas como privadas han adoptado este modo de educación virtual. Según Barrenechea (2020), los maestros están lidiando con el desafío de cambiar sus sesiones destinadas de clases presenciales a un entorno virtual. Esa adaptación conlleva una serie de actividades tediosas para los maestros lo cual podría ocasionar síndrome de burnout en ellos, debido al desgaste tanto físico como emocional del docente, así como su autovaloración de incompetencia ante esta realidad educativa. Aparte de ello, se debe tomar en cuenta el clima laboral virtual que presenta cada institución, ya que podría convertirse en un clima desfavorable debido a la cantidad de actividades solicitadas a los maestros. Según el psicólogo Julio Álvarez (2020), el maestro no solo debe esforzarse por que sus clases virtuales sean comprensibles, sino también debe realizar informes, reportes y responder llamadas telefónicas de los padres con consultas de las clases.

En Lima, las investigaciones relacionadas al síndrome de burnout refieren que existe un mayor número de docentes varones que padecen del síndrome de burnout en colegios estatales (Delgado, 2003). En cuanto al clima laboral en la ciudad de Lima, Hartog – Cuentas (2015) indica que el clima laboral en la institución educativa privada Santa Margarita es correcto, sin embargo, recalca que los maestros encuestados hacen hincapié en el poco aporte que brinda el personal en las decisiones de la escuela.

Es necesario investigar el clima laboral virtual en los docentes en las instituciones, ya que, de tener un clima laboral negativo, esto conllevaría a una serie de posibles consecuencias negativas hacia los trabajadores y la institución, tal como la frustración, conductas cuestionables, ausencia frecuente por parte del trabajador y actitudes negativas. También es necesario medir el síndrome de burnout en los docentes durante la modalidad virtual debido a que podría ocasionar enfermedades cardiovasculares, aumento del pulso y la presión, depresión y conductas negativas en el trabajo (Elvira y Cabrera, 2004).

Si una institución presenta ambas problemáticas, se podría indicar que los docentes no trabajarían de forma adecuada en la enseñanza a su estudiantes, también podrían darse casos de absentismo o intención de abandonar la institución (Mendías, 2017).

A partir de ello nos preguntamos, ¿Existe relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes durante las clases virtuales?

Los antecedentes nacionales que presentan relación con el presente trabajo son los siguientes:

Esplana y Nuñez realizaron una investigación en el 2017 titulado *Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica – 2017*. Su objetivo es determinar la relación que existe entre síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica – 2017, a través de una investigación descriptiva correlacional, que tuvo una población de 76 docentes y utilizó el cuestionario de Litwin y Stringer y el inventario de Maslach y Jackson. Los resultados indicaron que el 46,05% de docentes presentaron síndrome de burnout bajo y un clima laboral débil. En conclusión, los docentes de la institución La Victoria demuestran que hay una relación directa entre ambas variables investigadas.

Pari y Alata realizaron una investigación en el 2015 titulado *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca – 2015*, tesis de psicología, universidad peruana unión, Perú, cuyo objetivo era determinar la relación existente entre el clima laboral y el síndrome de Burnout que presentan los docentes, a través de una investigación de tipo correlacional, que tuvo una población de 47 docentes y la muestra de la misma cantidad. Los instrumentos que utilizaron fueron la escala de clima social en el trabajo y el inventario de Burnout de Maslach. Los resultados indicaron que existe una correlación de $-0,510$. En conclusión, existe una correlación indirecta y significativa en un nivel de 5%, es decir que a mayor nivel de clima laboral menor nivel de síndrome de burnout.

Salvador realizó una investigación en el 2016 titulado *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo*, Universidad privada Antenor Orrego, Perú, cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo., a través de una investigación descriptivo – correlacional, con una población de 135 docentes y una muestra de 100 docentes, en la cual utilizaron el inventario de Maslach y la escala de clima social en el trabajo (WES). Los resultados indican que existe una correlación altamente significativa entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y el clima laboral.

Soto realizó una investigación en el 2017 titulado *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral, 2017*, Universidad Cesar Vallejo, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Clima Laboral en docentes, a través de una investigación de tipo correlacional con una población de 150 docentes, en la cual utilizaron la escala de clima laboral de Sonia Palma y el inventario de burnout de Maslash y Jackson. Los resultados obtenidos indican que la significancia entre las variables es de ,422, lo cual refiere que no existe una correlación significativa. En conclusión se ha rechazado la hipótesis general.

Urteaga realizó una investigación en el 2017 titulado *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017*, tesis de maestría, universidad Cesar Vallejo, Perú, cuyo objetivo era analizar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017, a través de una investigación no experimental- transversal y correlacional, con una población y muestra de 132 docentes, en la cual utilizaron los instrumentos de escala de clima laboral de Sonia Palma y el inventario de burnout de Maslash. Los resultados obtenidos fueron que existe una relación inversa entre ambas variables alcanzando el -77.3 de coeficiente de correlación. En conclusión, la relación entre ambas variables es significativa y moderada.

Ascoy realizó una investigación en el 2017 titulado *El clima organizacional y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Institución Educativa Particular “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019*. Lima, Perú. Determinar la relación entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en los trabajadores de la “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019, a través de una investigación descriptiva correlacional con una población de 40 trabajadores, en la cual utilizaron los instrumentos de Cuestionario de Clima Laboral CL y el inventario de Maslash y Jackson. Los resultados indicaron que hay una correlación de -0.054 entre ambas variables. En conclusión no existe correlación significativa entre el síndrome de burnout y el clima laboral.

Los antecedentes internacionales relacionados a la presente investigación son los siguientes:

Dávila y Romero realizaron una investigación en el 2010 titulado *Relación entre el Síndrome de Burnout y la percepción del clima organizacional en médicos del área de emergencia*. Caracas, Venezuela, cuyo objetivo era establecer la relación entre el síndrome de burnout y la percepción sobre el clima, a través de Caracas. Obteniendo como conclusión que los médicos que sufren del síndrome de burnout son los que trabajan en los hospitales y que existe una correlación negativa o inversa de $=0,671$.

Pepi realizó una investigación en el 2013 titulado *Síndrome de burnout en docentes de Mendoza*. Su objetivo general fue identificar a partir de aplicar un cuestionario que mide el Síndrome de Burnout (MBI) la incidencia y aparición del mismo en docentes de nivel primario y en docentes de nivel secundario para luego realizar un estudio comparativo entre dichos docentes en relación a las tres dimensiones presentes en el Síndrome de Burnout a través de una investigación no experimental descriptiva transversal con una muestra de 62 docentes. Se utilizó el cuestionario de Maslach y Jackson. En conclusión se determinó que la mayoría de docentes presenta cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal.

El marco teórico se sustenta definiendo el clima laboral como el ambiente en el que el trabajador se desarrolla en sus actividades diarias laborales. Dependiendo de la calidad de clima laboral impactará tanto positiva o negativamente en el trabajador y en la productividad laboral (Sánchez, 2010).

Bizneo (2019), indica que el clima laboral no solo consta del ambiente de trabajo, sino de las características de cada uno de los trabajadores y las acciones que toma la empresa. Frente a lo mencionado, es necesario decir que la relación entre los trabajadores tiene una gran influencia en el clima laboral. En ocasiones las características o particularidades de cada trabajador tienen discrepancias con las de otro trabajador, lo cual provoca un ambiente tenso y hostil para ellos y sus compañeros.

El clima laboral no es una situación estable, sino que va evolucionando con el pasar de los cambios internos propios de la empresa o institución. En este sentido, el clima laboral es un referente de la cultura organizacional de la empresa, de su historia, valores y tradición (Poole, 2006). Según la Universidad de Champagnat (2002), el clima laboral

es comprendido como el conjunto de características y atributos los cuales permanecen en un ambiente laboral.

El clima laboral se va a definir a partir del trato que establezcan los directivos de una empresa, así como la relación entre trabajadores. La comunicación es un aspecto importante en el clima laboral, ya que debido a ello los trabajadores sentirán si sus opiniones o sugerencias hacia la empresa son tomadas en cuenta y reciben la importancia necesaria. El clima laboral conlleva varios factores distintos los cuales lo componen para poder determinar si es saludable o no saludable.

La teoría del clima laboral según Likert determina que el clima laboral tiene relación con la percepción, es decir que las personas tendrán un comportamiento o reacción a partir de las percepciones que tengan de la institución y sus componentes. En su teoría de los sistemas, puntualiza tres variables que influyen en la percepción de los trabajadores: variables explicativas o estructurales, intermedias, y finales o dependientes. Al unir las variables explicativas e intermedias, se determinan los tipos de clima laboral (Novoa, s/f).

Likert (1967), establece dos tipos de clima laboral, cada uno de ellos divididos en dos sub- dimensiones.

El clima de tipo autoritario se divide en dos sub- dimensiones:

El sistema de autoritarismo explorador conocido como clima cerrado, ya que la estructura laboral es rígida. No existe confianza entre la dirección y los trabajadores, además la comunicación es vertical y siempre de forma descendente hacia los empleados. Ellos deben trabajar dentro de un ambiente de temor y consecuencias negativas ante sus actos (castigos). Este tipo de clima tiende a ser estable pero de poca comunicación con los jefes, ya que las veces en las que se comunican solo son para dar indicaciones específicas sobre las labores (Pari y Alata, 2016, p.29).

El sistema de autoritarismo paternalista se caracteriza por una ligera confianza entre los directores y sus trabajadores, sin embargo, la mayoría de decisiones las toman los jefes. Las recompensas y castigos siguen prevaleciendo en este tipo de clima como método de motivación (Pari y Alata, 2016, p.29).

El clima de tipo participativo está dividido en dos sub dimensiones:

El tipo participativo – consultivo se identifica por prevalecer la confianza entre jefe y empleados. Las decisiones importantes las toman los directivos, sin embargo permiten que los trabajadores puedan decidir en torno a sus labores. La comunicación es de superiores a colaboradores inferiores. Suelen haber recompensas y castigos para motivar

a sus trabajadores, sin embargo estas también buscan satisfacer las necesidades de sus empleados para poder alcanzar cierto nivel de prestigio (Pari y Alata, 2016, p.30).

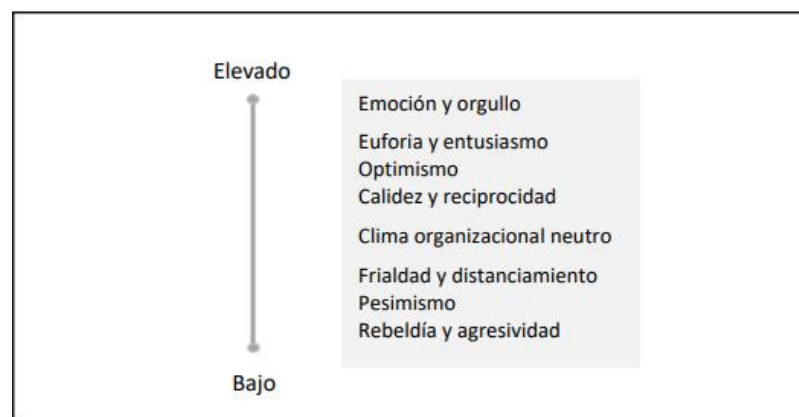
El tipo participativo en grupo se distingue porque la dirección de la empresa o institución toma en cuenta las opiniones de sus trabajadores y tiene plena confianza con ellos. La toma de decisiones está diseminada entre todos los niveles y la comunicación es de forma lateral. La relación de jefes y empleados es amical y forman un equipo el cual está motivado por el cumplimiento de sus objetivos como empresa (Pari y Alata, 2016, p.30).

La teoría del clima laboral según Chiavenato (1999) indica que las personas ocupan gran parte de su tiempo en sus centros e trabajos, es por ello que deben aprender a trabajar en equipo y realizar actividades de forma colectiva. Es necesario que los trabajadores de las organizaciones trabaja en entre sí para poder lograr los objetivos planteados en la empresa, aprovechando las particularidades de cada uno.

El clima organizacional tiene relación con la motivación de los trabajadores. Cuando el clima laboral es alto, esto implica que las relaciones entre trabajadores sean satisfactorias. Si el clima es bajo, esto implica tener trabajadores apáticos, insatisfechos, agresivos (Chiavenato, 2007).

A partir de ello, Chiavenato establece el siguiente gráfico:

Figura 1: Niveles de clima laboral según Chiavenato



Fuente: Chiavenato, I. (2011, p.74).

Chiavenato establece dos niveles para determinar el clima laboral (elevado y bajo). Él indica que existen diversos indicadores los cuales van incrementando el nivel de clima

laboral. Aquellos indicadores son rebeldía, agresividad, pesimismo, frialdad, distanciamiento, etc.

La teoría del clima laboral según Palma (2004), precisa el clima laboral como la impresión que tiene el trabajador referente a su espacio laboral en función a ciertos aspectos asociados a la realización personal, involucramiento en la tarea designada, la supervisión, la facilidad de información y las condiciones de trabajo. Palma elaboró un cuestionario el cual ayuda a prevenir e intervenir organizacionalmente en busca de mejoras del desarrollo de la institución. Las dimensiones que considera son:

La primera dimensión es la autorrealización, la cual es la apreciación que percibe el trabajador hacia su entorno de trabajo, en relación a las oportunidades recibidas por el empleador tanto en lo personal como profesional (Palma, 2004).

Esta dimensión implica que el trabajador se sienta cómodo con las oportunidades que le ofrezca su empleador para poder crecer tanto personal como profesionalmente. Un centro de trabajo debe buscar motivar a la persona a seguir creciendo como ser humano, es por ello que los trabajadores se sentirán a gusto en un ambiente que les permita esas posibilidades.

La segunda dimensión es el involucramiento laboral, el cual implica que el trabajador respete y cumpla las normas de la organización, además que se empeñe en sus labores en beneficio de la empresa.

Esta dimensión refiere que el trabajador debe estar dispuesto a realizar un buen trabajo para que ello conlleve a la empresa a ser más exitosa. El empleador necesita personas comprometidas con su labor, que sean respetuosos y responsables con las actividades que se les delegan.

La tercera dimensión es la supervisión, que es definida como las observaciones laborales que se realizan al trabajador en función a su cumplimiento y funcionalidad, con el fin de apoyarlo y orientarlo en la práctica diaria de su trabajo (Palma, 2004).

Los empleadores suelen observar el trabajo de sus empleados para poder determinar si se está cumpliendo con las labores asignadas. Para que una empresa o institución crezca significativamente, ésta está compuesta por varios colaboradores que se encargan de realizar las actividades y otros que estén pendientes del avance significativo de los mismos, es ahí donde se evidencia la supervisión en las labores y los supervisores se preocupan por dar a conocer las mejoras que deben realizar para realizar un trabajo correcto.

La cuarta dimensión es la comunicación, definida como la apreciación de la claridad y coherencia que percibe el trabajador en relación a la información transmitida entre los trabajadores, en busca de un funcionamiento interno adecuado.

La comunicación entre los trabajadores de una empresa o institución es uno de los aspectos más importantes para tener un clima laboral saludable, debido a que al tener información clara y coherente acerca de las actividades del trabajo no existirán discusiones con respecto a que no se realizó algo. Mientras el empleador comunique a su trabajador acerca de sus responsabilidades laborales de forma clara, éste deberá cumplirlas y la relación será la adecuada.

Asimismo, es necesario que la información que se transmite a los empleados sea la misma hacia todos, ya que se pueden crear malos entendidos, o la información transmitida puede ser errónea, ocurriendo así un conflicto en el trabajo.

La quinta dimensión son las condiciones laborales, en la cual el trabajador recibe el agradecimiento de sus superiores por la labor que realiza, a través de incentivos económicos y facilidad de adquisición de materiales para su labor (Palma, 2004). En ésta dimensión el empleador debe brindar los equipamientos necesarios a sus trabajadores en búsqueda de un mejor desempeño laboral. Asimismo, el trabajador también se sentirá motivado al percibir de un sueldo respetable.

Cada dimensión consta de tres indicadores los cuales ayudan a medir el grado de las dimensiones. El primer indicador es de oportunidades, la cual es el momento en el cual se brinda la posibilidad de mejorar en algún aspecto, ya sea económico, social, laboral, etc. La oportunidad es el momento a partir del cual una acción positiva provoca un cambio beneficioso para la persona. Es necesario aprovechar estos momentos, ya que las oportunidades no se dan siempre y la persona debe actuar con rapidez para conseguirla (Definición, s/f).

Las oportunidades laborales motivan al trabajador a empeñarse cada día más por la empresa en la que trabaja, es por ello que el empleador debe buscar esas posibilidades para que sus trabajadores se sientan a gusto trabajando ahí.

El desarrollo personal, también conocido como superación personal, es una variación en la vida de la persona, la cual traerá beneficios en su crecimiento como persona, ya que adoptará ideas o pensamientos nuevos que le traerán mejoras. Este proceso de cambio personal puede iniciar con sentimientos desagradables, ya que es una transformación en los hábitos que tiene la persona, sin embargo todo ello traerá mejoras

en la calidad de vida humana produciendo una mejora emocional elevando su autoestima (Nabor, s/f).

El desarrollo profesional, se evidencia cuando una persona alcanza la realización en su trabajo, significa que logró desarrollarse profesionalmente. Ello se da cuando la persona se siente plena en su centro de labores con las actividades que realiza.

El desarrollo profesional implica que el empleador o el mismo trabajador busque oportunidades para capacitarse, para estudiar algún curso extra en relación a su carrera, lo cual lo ayudará personalmente y también a la empresa, ya que se nutre de más conocimientos en su área. Un trabajador estima que en un centro de labores puedan brindarle esas oportunidades de aprender cada vez más.

El compromiso es considerado como una decisión que toma la persona en cuanto a la realización o elaboración de algo. El compromiso pasa el límite de cumplir con alguna obligación, ello parte del sentimiento de querer aportar o apoyar a alguien o a una causa (Rebecca, 2018)

Cuando un trabajador está comprometido con su trabajo, ofrece todo de sí mismo en búsqueda de mejoras para la empresa. El compromiso implica ofrecer algo más o extra con lo que respecta a sus responsabilidades laborales.

La identificación laboral, según Moreno – Hurtado, Torres, Martínez, et al. (2018), es la relación entre el trabajador y la institución de trabajo, es el vínculo que se mantiene entre ambos. En el ámbito laboral, este vínculo es esencial e importante para que el trabajador se defina como perteneciente de una institución.

Un trabajador se sentirá identificado con su empresa o institución cuando sienta que es tomado en cuenta o que su empresa muestra interés por cada uno de sus colaboradores. Es importante fortalecer este aspecto para que exista un clima laboral adecuado.

La responsabilidad se define como el cumplimiento de actividades u obligaciones en un lugar indicado. También es considerada como un aprendizaje que la persona adquiere con el pasar de los años en su inteligencia emocional (Pérez, 2019).

En todo centro de labores, cada trabajador tiene responsabilidades que cumplir, es decir que debe realizar actividades específicas durante el día, las cuales ayudan a progresar a la empresa o institución.

La funcionalidad laboral se evalúa para que una empresa cumpla con sus objetivos, ésta debe supervisar constantemente que cada uno de los trabajadores esté realizando su

trabajo adecuadamente. Es necesario que se revise el funcionamiento de cada trabajador en su área correspondiente.

La retroalimentación se evidencia al realizar una supervisión, ya que el empleador debe ayudar o sugerir al trabajador algunos métodos o formas de mejorar en algún aspecto particular de su labor. Es necesario que el empleador tenga cierto tino y buen trato al manifestar las deficiencias del empleado.

El apoyo laboral es cuando un trabajador siente comodidad en su centro de labores, cuando recibe apoyo por parte de su empleador. A lo largo de su estancia en esa empresa o institución, el empleador pasará por diversas situaciones u obstáculos tanto personales como laborales, en los cuales necesitará alguna ayuda por parte de sus directivos. Es necesario que exista una relación de comprensión entre ambas partes.

El grado de fluidez se percibe porque todo centro de trabajo debe mantener una adecuada comunicación para informar a sus trabajadores acerca de las actividades que se deben realizar en una empresa, asimismo, debe existir un nivel adecuado de fluidez entre trabajadores y superiores para poder despejar dudas o realizar consultas con respecto al trabajo. Existen empresas en las cuales es complicado que algún trabajador tenga contacto con uno de los directivos, ya sea para consultar o sugerir algo, es por ello que la relación entre ambos no es muy cercana ni confiable.

La coherencia es definida como algo comprensible y lo determinan como un concepto ligado a la subjetividad (Porto y Gardey, 2011). Dentro de la comunicación que debe existir entre empleador y empleado, debe manejarse una información coherente, es decir que se pueda entender, para así evitar subjetividades.

La claridad es cuando lo que expresamos se entiende bien, sin confusión alguna (Porto y Merino, 2014). La información transmitida en un centro de labores debe ser clara, para evitar equivocaciones al realizar actividades laborales. En algunas ocasiones los empleadores no manifiestan información importante a todo el personal, lo cual implica que no todos están informados acerca de lo que se debe realizar en el trabajo.

Los elementos materiales son aquellos recursos o bienes tangibles que pertenecen a la empresa o institución. Entre ellos se encuentran las instalaciones, infraestructura, equipo y herramientas necesarias para realizar el trabajo adecuado (Luyo, 2013). En todo trabajo, es necesario el uso de cierto material el cual ayuda a realizar las actividades necesarias de la empresa. Ese equipo requerido debe ser otorgado por parte del empleador,

asimismo el equipamiento debe estar en buenas condiciones para que las labores a realizar no presenten complicaciones.

Los elementos económicos se establecen a partir de una serie de factores que intervienen en alguna actividad económica (Neyra, s/f). Un factor importante es el aspecto económico, ya que todo trabajador depende de ello para mantener a su familia y poder vivir adecuadamente. No todos los centros laborales ofrecen un mismo sueldo a los trabajadores, ello dependerá del área y cargo que tengan, asimismo, existen algunas empresas que reconocen económicamente mejor la labor que realizan sus empleados.

Los elementos psicosociales son las condiciones que brindan el lugar de trabajo y las características del trabajador. Están referidos como la organización en el trabajo, las actividades que realizan los trabajadores y la forma en que lo hacen (Plena inclusión, 2016, p.6). Un trabajador se sentirá cómodo en un lugar que mantenga cierta organización y formalidad al trabajar. Existen centros de labores que tienen diversos protocolos para asegurar el buen manejo de su empresa, lo cual brinda seguridad al empleado con respecto al lugar al que presta sus servicios.

Nuestro centro de trabajo es un lugar en el cual pasamos varias horas de nuestra vida con otros trabajadores, es por ello necesario mantener un buen clima laboral el cual nos ayudará a mantener una salud mental adecuada y nos sentiremos motivación por continuar con las laborales en la empresa.

Según Universia dominicana (2016), para que un ambiente de trabajo sea agradable debe contar con características como espacio limpia y agradable, contar con un ambiente de respeto y empatía entre los trabajadores, además de tener oportunidades de crecimiento y ser valorados por los superiores.

Un clima laboral adecuado depende de muchos factores, sin embargo en muchos casos se presentan situaciones laborales las cuales producen desagrado o incomodidad en los trabajadores. A medida que estas situaciones son más frecuentes, el clima laboral se va deteriorando. Según Pizarro (s/f), el jefe es uno de los factores que impacta el clima laboral, ya que él menciona que los trabajadores no se cansan de sus labores, sino de las personas que lideran la empresa. Si el liderazgo es positivo, eso implicará que las relaciones internas se consoliden gracias al ejemplo que muestra el líder.

Los valores establecidos en una empresa son un factor importante, ya que muchos trabajadores no toman en serio una institución que no cumple lo que predica. Existen

empresas que indican tener muchos valores, sin embargo en la práctica es todo lo contrario, lo cual provocado desconfianza en los empleados.

Otro factor que afecta el clima laboral es la falta de trabajo en equipo, muchas veces existe un grupo de trabajadores animados y motivados por alcanzar las metas de la institución, sin embargo la presencia de otros trabajadores que no apoyan en el bien común de la empresa provoca la desmotivación de todos.

Mantener un buen clima laboral no solo es beneficioso para el trabajador sino también para el empleador. El trabajador se beneficia de trabajar en una empresa con un grato clima laboral ya que siente que en el trabajo es valorado y tiene la confianza necesaria con sus empleadores para dar su opinión o indicar algún malestar. Ello provoca que la salud mental del trabajador sea estable, asimismo, si el trabajador se siente cómodo en su trabajo, esto provocará que trabaje eficientemente y la productividad laboral incremente (Chavez, 2018).

Cuando un ambiente laboral no es el adecuado, no hay dinero ni beneficios que impidan que el trabajador busque otras opciones laborales, lo cual podría perjudicar la retención de trabajadores de una empresa, así como la baja productividad y conflictos laborales. Es recomendable realizar una evaluación si se presentan estos casos, ya que es necesario reorganizar a las jefaturas y trabajar en la búsqueda de mejoras (Hernández, 2014).

En cuanto al síndrome de burnout, García- Allen (s/f), establece que éste síndrome es una respuesta hacia el cansancio extremo de una persona en su entorno de trabajo, la cual tendría consecuencias tanto personales como laborales.

Asimismo, en cuánto al síndrome de Burnout, Saborio e Hidalgo (2015), este síndrome fue decretado en el 2000 por la OMS como un determinante de riesgo laboral, ya que trae consecuencias serias en la vida de una persona, la cual puede dañarla física como psicológicamente.

Pines indica que el síndrome de burnout radica cuando la persona dedica mucho tiempo y dedicación al trabajo y fracasa en sus desempeños. Estas personas dedican su existencia y le dan sentido a ella a partir de su trabajo. Pines establece que las personas que se queman son aquellas que presentan una gran motivación y expectativa en su trabajo.

Pines indica que el Síndrome de Burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental, el cual es ocasionado por el afrontamiento a momentos de estrés crónico (Martínez, A,2010).

Olivares – Faundez (2016), indica que Maslash en 1981 lo definen como un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede acontecer entre individuos cuyas tareas diarias se dedican al servicio de personas. Según Maslash, éste síndrome tiene tres dimensiones:

En la dimensión de agotamiento emocional los trabajadores se sienten agotados anímicamente y sienten que ya pasaron los límites del aguante emocional que puedan soportar (Maslash y Jackson, citado en Olivares, 2016). Estar agotados emocionalmente implica que la persona no se sienta cómoda en realizar sus actividades laborales debido a que siente cansancio y fatiga en el trabajo. El empleado puede llegar a sentirse así de abrumado cuando la carga laboral es excesiva o cuando presenta alguna situación complicada en el aspecto personal.

En la dimensión de despersonalización se establece un comportamiento distinto a lo habitual, provocando que los demás se alejen de él o ella (Maslash y Jackson, citado en Olivares, 2016). Refieren que esta dimensión indica que la persona está adoptando actitudes diferentes a las que presentaba con anterioridad, lo cual provoca que su entorno cercano se sienta incómodo y opte por alejarse. Estas actitudes pueden herir a los demás y provocar preocupación por la salud de la persona en cuestión.

La dimensión de baja realización significa que se reducen los sentimientos de competitividad y logro en el entorno laboral, así como el afán por autocatalogarse negativamente a nivel profesional (Maslash y Jackson, citado en Olivares, 2016). Una persona empezará a sentir una baja realización personal cuando sienta que no es competente frente a las necesidades de la empresa y que su capacidad para lograrlo es deficiente. Ello implica que la persona se sentirá desmotivada y no podrá cumplir con deberes satisfactoriamente, lo cual no es bueno para la empresa.

Se estableció el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes del colegio “Héroes del Pacífico”- 2020?

Los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el agotamiento emocional durante las clases virtuales en los docentes del colegio “Héroes del Pacífico” - 2020? ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la despersonalización durante las clases virtuales en los docentes del colegio “Héroes del Pacífico” - 2020? ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la falta de realización personal durante las clases virtuales en los docentes del colegio “Héroes del Pacífico”- 2020?

La presente investigación busca encontrar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout teniendo en cuenta el contexto educativo virtual que estamos atravesando. Por ser una educación distinta a la de años anteriores, es importante investigar si ambos factores tienen relación a pesar de no asistir presencialmente a la escuela. Asimismo, este estudio promueve la reflexión de los directores en indagar y cambiar a tiempo ciertos factores que estén dañando la salud física y mental de sus trabajadores debido al clima laboral de su institución.

La justificación práctica de este trabajo es aportar en el ámbito educativo. Este trabajo ayudará a las escuelas a conocer si se debe tener en consideración el clima laboral en el contexto virtual y poder identificar a tiempo si los docentes están pasando por el síndrome de burnout a causa de un clima laboral negativo.

En el aspecto metodológico, esta investigación es relevante ya que los instrumentos utilizados han sido adaptados a la realidad virtual, la cual es una educación diferente para la EBR. La presente investigación ayudará a continuar las indagaciones sobre síndrome de burnout en un clima virtual para así proponer soluciones o alternativas para este tipo de educación.

El estudio tiene el objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes del colegio “Héroes del Pacífico” – 2020. Asimismo, los objetivos específicos son: Determinar la relación entre el clima laboral y el agotamiento emocional en los docentes del colegio “Héroes del Pacífico” – 2020. Determinar la relación entre el clima laboral y la despersonalización en los docentes del colegio “Héroes del Pacífico” – 2020. Determinar la relación entre el clima laboral y la falta de realización personal en los docentes del colegio “Héroes del Pacífico” – 2020.

La hipótesis general de la investigación es que existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes del colegio “Héroes del Pacífico” – 2020. Las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre el clima laboral y el agotamiento emocional durante las clases virtuales en los docentes del colegio “Héroes del Pacífico” – 2020. Existe relación significativa entre el clima laboral y la despersonalización durante las clases virtuales en los docentes del colegio “Héroes del Pacífico” – 2020. Existe relación significativa entre el clima laboral y la falta de realización personal durante las clases virtuales en los docentes del colegio “Héroes del Pacífico” -2020.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo es de método hipotético deductivo, ya que las hipótesis son consideradas ideas principales para poder realizar deducciones. En este método, parte de las hipótesis para poder aplicar ciertas reglas y comprobar su veracidad (Rodríguez y Pérez, 2017).

También es de enfoque cuantitativo, ya que Cadena – Iñiguez, et. al. (2017) refiere que la investigación cuantitativa se caracteriza por ser objetiva, orientada a los datos obtenidos, sin embargo es poca la información colateral que se puede adquirir, ya que las preguntas son precisas. El recojo de información en este tipo de investigación no lleva mucho tiempo para su ejecución.

Asimismo, este estudio es de nivel correlacional, debido a que busca identificar la relación entre variables, es decir, indagar el comportamiento de una variable con respecto a la otra. Esta indagación no investiga acerca de las causas y efectos entre ella, sino su grado de relación. Los estudios correlacionales no intentan hallar una explicación completa (Moreno, 2017).

La investigación de diseño no experimental, puesto que es un estudio que recoge datos sin manipular las variables. Las investigaciones de diseño no experimental no necesitan de ninguna condición o estímulo externo para analizar a los sujetos, ya que el investigador, solo de encargar de observar el comportamiento de las variables en su contexto habitual (Dzul, 2010).

También es de corte transversal porque la recolección de información se da en un momento determinado. Su utilidad es mayor para la descripción de cómo influye una variable en cierta población (Montano, s/f).

2.2 Operacionalización de variables

Las variables trabajadas están ordenadas de la siguiente forma:

Tabla 1: *Operacionalización de la variable clima laboral*

Variab le	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
	Autorreali zación	Oportunidades Desarrollo personal Desarrollo profesional	1,2,3 4,5,6 7,8,9	Nunca	Desfavo rable (46- 107)
	Involucra miento laboral	Compromiso Identificación laboral Responsabilidad	10,11,12 13,14,15 16,17,18	Casi nunca	
Clima laboral	Supervisi ón	Funcionalidad laboral Retroalimentación Apoyo laboral Grado de fluidez	19,20,21 22,23,24 25,26,27 28,29,30,31	A veces Casi siempre	Medio (108 - 168)
	Comunica ción	Coherencia Claridad	32,33,34 35,36,37	Siempre	Favorab le
	Condicion es laborales	Elementos materiales Elementos económicos Elementos psicosociales	38,39,40 41,42,43 44,45,46		(169 - 230)

Tabla 2: *Operacionalización de la variable síndrome de burnout*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Síndrome de burnout	Agotamiento	Cansancio	1,2,3		Bajo
	emocional	Fatiga	4,5,6	Nunca	(27-63)
		Desgaste	7,8,9	Casi nunca	
	Despersonalización	Negatividad	10,11,12	A veces	Medio
		Actitudes impersonales	13,14,15	Casi siempre	(64-99)
	Baja realización personal	Endurecimiento emocional	16,17,18	Siempre	
		Autoevaluación negativa	19,20,21		Alto
		Sentimiento de incompetencia	22,23,24		(100-135)
		Fracaso laboral	25,26,27		

2.3 Población

La población con la que se trabajará será con los docentes del colegio “Héroes del Pacífico” tanto de los niveles de inicial, primaria y secundaria, el cual consta de un total de 67 docentes. La población es aquel grupo de personas del cual se quiere obtener datos o información para un estudio (López, 2004).

Nuestra muestra es censal, ya que según Hayes (1999), se considera la misma cantidad de población como muestra cuando la opinión de todos los encuestados es necesario para la investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La presente investigación utiliza la técnica de la encuesta, la cual es descrita por Casas, Repulla y Donado (2002), como una técnica utilizada con frecuencia, debido a que permite obtener datos rápido y eficazmente.

Para la recolección de datos de esta investigación fueron necesarios dos cuestionarios, los cuales responden a las dos variables planteadas.

El primer cuestionario pertenece a la variable clima laboral, la cual fue realizada por Sonia Palma Carrillo en 2004. Este cuestionario es denominado “Escala Clima Laboral” y su objetivo es medir los ambientes laborales en la realidad peruana, con respecto a cinco dimensiones que Palma considera importantes para cumplir con un adecuado clima laboral.

El instrumento ha sido adaptado a la realidad que está atravesando el país a causa de la pandemia del Covid – 19. Consta de 46 preguntas.

El segundo cuestionario pertenece a la variable de síndrome de burnout, la cual fue creada por Maslash en 1986. Este cuestionario tiene el nombre de Inventario de burnout de Maslash y su objetivo es medir la intensidad del estrés laboral en trabajadores, tomando en consideración tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Sin embargo, este instrumento ha sido adaptado a la realidad peruana 2020 y se han cambiado algunos ítems.

Estos instrumentos fueron validados por tres profesionales, los cuales han analizado la coherencia y el contenido de cada ítem, así como su concordancia con sus respectivas dimensiones y variable. La revisión implica también una correcta redacción, relevancia y precisión en las preguntas de cada cuestionario.

Tabla 3: *Validación de los instrumentos por juicio de expertos*

Expertos	Decisión
Dr. José Alfredo Mansilla Garayar	Aplicable
Dr. Victor Pastor Talledo	Aplicable
Dr. Fredy Ochoa Tataje	Aplicable
Dr. Carlos Vega Vilca	Aplicable

Fuente: Certificado de validación (anexo 4)

Referente a la confiabilidad, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 4: *Fiabilidad según Alfa de Cronbach*

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Clima laboral	,955	44
Síndrome de Burnout	, 829	27

Fuente: Certificado de validación (anexo 3)

2.5 Procedimiento

La presente investigación ha debido pasar por diversos pasos para su completa realización. Al inicio se investigó acerca de una problemática en la realidad virtual por la que estamos atravesando, luego de ello al encontrar el problema, se procedió a escoger el título de la investigación. Después de ello, se investigó en otras fuentes tanto físicas como virtuales para obtener información de investigaciones anteriores similares y conceptos necesarios para este estudio. Luego, se solicitó la carta de presentación para entregarla al director del colegio en el que se aplicarían los instrumentos. Por consiguiente, se adaptó el instrumento teniendo en cuenta las variables de la investigación y se procedió a aplicar la prueba piloto en una población similar a la original. Los validadores se encargaron de analizar los ítems y confirmar su validez. Asimismo, se continuó con la aplicación de los instrumentos en la población real, para luego analizar los resultados con SPSS y así analizar la información obtenida para determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout.

2.6 Método de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos obtenidos se utilizó la técnica de la encuesta a través de cuestionarios virtuales, los cuales fueron aplicados en la población de docentes de la institución educativa “Héroes del Pacífico”. Se realizó la base de datos en el programa SPSS, definiendo las variables y sus dimensiones respectivas. Luego de ello, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov y Rho Spearman. Finalmente se continuó con el análisis de las frecuencias y correlaciones entre las variables, las cuales se presentan en tablas y figuras posteriormente.

2.7 Aspectos éticos

El presente estudio tiene el consentimiento aprobado por parte del director de la institución, quien otorgó el permiso respectivo para aplicar los instrumentos requeridos

para la investigación. Asimismo, se garantiza que los datos personales de los participantes no serán expuestos. La información recogida es estrictamente utilizada para fines de la investigación y en búsqueda de un estudio objetivo.

La investigación cumplirá con todos el proceso de un estudio transparente, honesto y justo.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Descripción de los resultados de la variable clima laboral

Tabla 5

Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable clima laboral y sus dimensiones.

	Clima laboral		Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Desfavorable	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	14	20.9%	11	16.4%
Medio	48	70.2%	47	70.1%	45	67.2%	37	55.2%	33	49.2%	49	73.1%
Favorable	19	29.8%	20	29.9%	22	32.8%	30	44.8%	20	29.9%	7	10.5%
Total	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%	67	100%

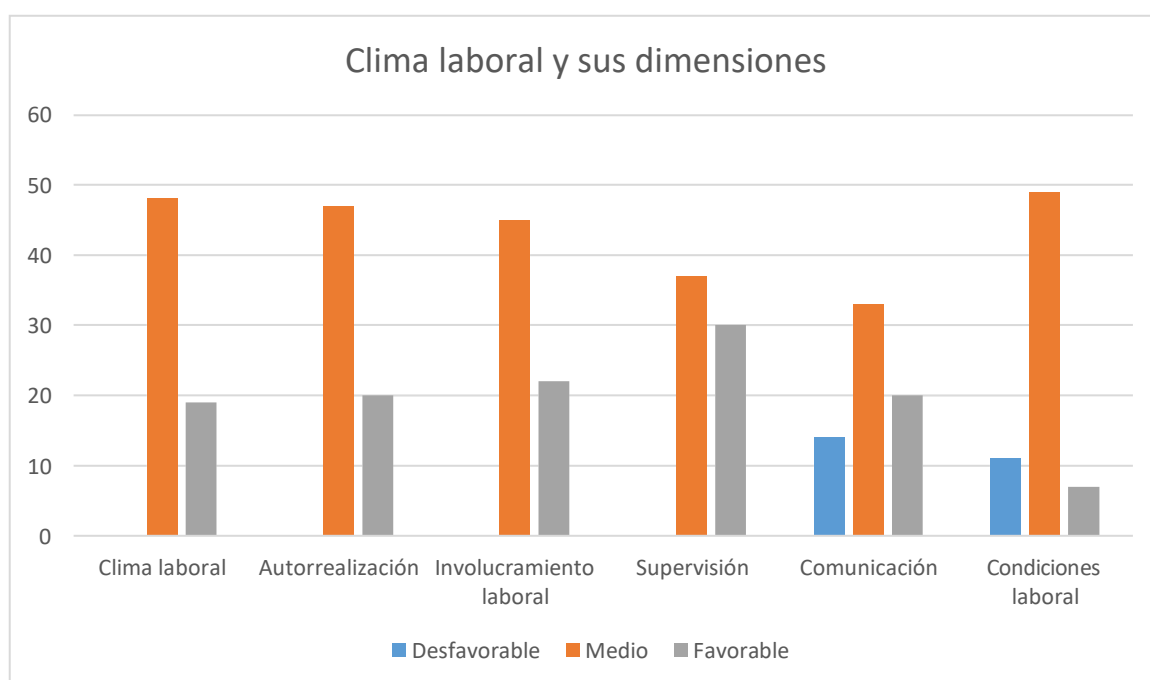


Fig. 2. Distribución porcentual de clima laboral y sus dimensiones

Interpretación: En la tabla 1 se evidencia que el 29.8% de docentes indica que su clima laboral es favorable, el 70.2% de docentes define su clima laboral como medio y un 0% lo cataloga como desfavorable. Asimismo, en la dimensión autorrealización, un 0% de docentes indica que es desfavorable, un 70.1% indica que la autorrealización es media y un 29.9% expresa que la autorrealización es favorable. En cuanto a la dimensión involucramiento laboral, un 0% lo define como desfavorable, un 67.2% indica que es medio y un 32.8% señala que es favorable. Acerca de la dimensión supervisión, el 0% de docentes lo refiere como desfavorable, el 55.2% lo define como medio y el 44.8% indica que es favorable. En la dimensión comunicación, un 20.9% de docentes lo denota como desfavorable, un 49.2% lo determina como medio y un 29.9% lo designa como favorable. En la dimensión condiciones laborales, el 16.4% de docentes determina que es desfavorable, el 73.1% lo señala como medio y el 10.5% lo define como favorable.

3.1.2 Descripción de los resultados de la variable síndrome de burnout

Tabla 6

Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable síndrome de burnout y sus dimensiones

	Síndrome de Burnout		Agotamiento emocional		Despersonalización		Baja realización personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	8	11.9%	0	0%	67	100%	32	47.8%
Medio	59	88.1%	65	97%	0	0%	35	52.2%
Alto	0	0%	2	3%	0	0%	0	0%
Total	67	100%	67	100%	67	100%	0	0%

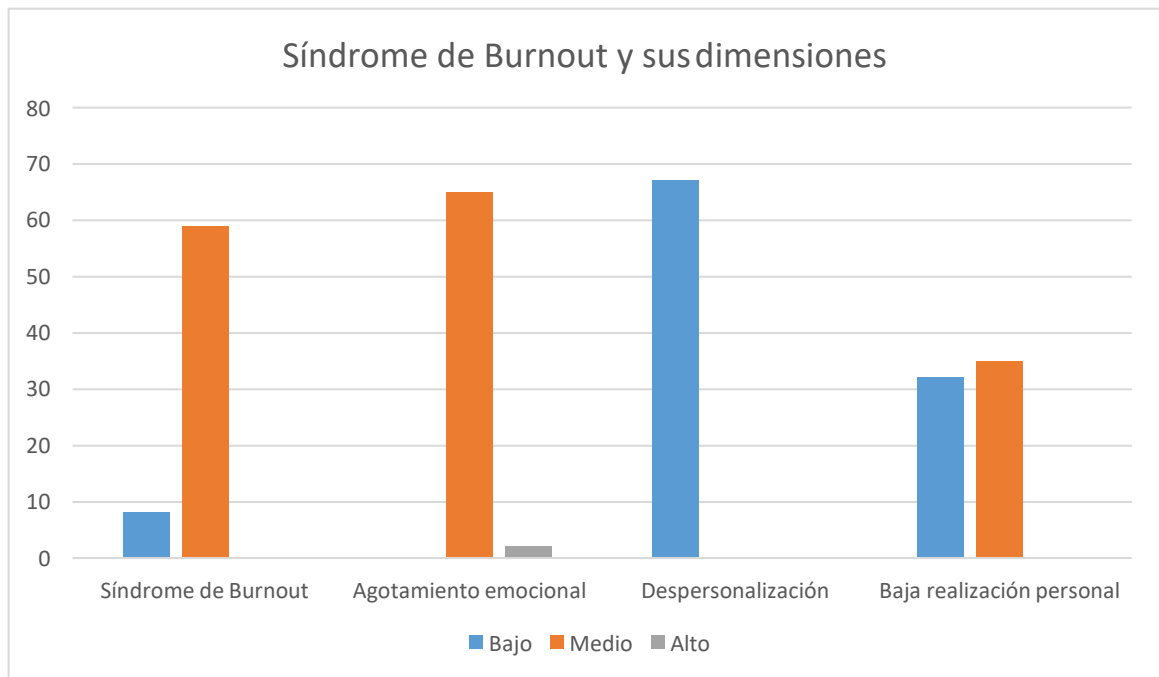


Fig. 3: Distribución porcentual del síndrome de burnout y sus variables.

Interpretación: En la tabla 2 se evidencia que el 11.9% de educadores se establece en un nivel bajo del síndrome de burnout, mientras que un 88.1% se encuentra en un nivel medio y un 0% de docentes se ubica en un nivel alto. En la dimensión agotamiento laboral, el 0% de docentes se encuentra en el nivel bajo, el 97% está en el nivel medio y el 3% se ubica en el nivel alto. En la dimensión despersonalización, el 100% de docentes se establece en el nivel bajo, mientras que en el nivel medio y alto se encuentra un 0% de docentes. Asimismo, en la dimensión baja realización personal, el 47.8% se sitúa en un nivel bajo, el 52.2% se establece en un nivel medio y un 0% en el nivel alto.

3.2 Resultados inferenciales

3.2.1 Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla -2020.

Ha: Existe relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla -2020.

Tabla 7: Coeficiente de correlación y significancia entre la variable clima laboral y síndrome de burnout

		Clima laboral	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	de 1,000 ,125
		Sig. (bilateral)	. ,315
		N	67 67
Síndrome de burnout	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	de ,125 1,000
		Sig. (bilateral)	,315 .
		N	67 67

Interpretación: El coeficiente de correlación es de 0,125, lo cual precisa que la relación entre las variables es positiva baja, además la significancia es de 0,315, lo cual determina aceptar la hipótesis nula. En conclusión, no existe relación entre las variables clima laboral y síndrome de burnout.

3.2.2 Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre el clima laboral y el agotamiento emocional durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla -2020.

Ha: Existe relación entre el clima laboral y el agotamiento emocional durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla -2020.

3.2.3 Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre el clima laboral y la despersonalización durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla -2020.

Ha: Existe relación entre el clima laboral y la despersonalización durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla -2020.

3.2.4 Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre el clima laboral y la baja realización personal durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla -2020.

Ha: Existe relación entre el clima laboral y la baja realización personal durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla -2020.

Tabla 8: *Coefficiente de correlación y significancia entre la variable clima laboral y las dimensiones del síndrome de burnout*

		Clima laboral	
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Rho	-,052
		Sig.	,675
		N.	67
	Despersonalización	Rho	,098
		Sig.	,428
		N.	67
	Baja realización personal	Rho	,157
		Sig.	,205
		N.	67

Interpretación: En la hipótesis específica 1 el coeficiente de correlación indica un -,052, lo cual es considerado como una correlación negativa moderada, asimismo, la significancia es de 0,675, indicando ello que se acepta la hipótesis nula. Concluyendo que, no existe relación entre el clima laboral y el agotamiento emocional.

En la hipótesis específica 2 el coeficiente de correlación entre las variables es de ,098 lo cual indica que es una correlación positiva débil, además de ello, la significancia es de 0,428 lo cual señala que se acepta la hipótesis nula. En conclusión, no existe correlación entre el clima laboral y la despersonalización.

En la hipótesis específica 3, el coeficiente de correlación es de ,157 lo cual señala que es una correlación positiva baja, también la significancia es de ,205 lo cual indica que se acepta la hipótesis nula. En conclusión, no existe relación entre el clima laboral y la baja realización personal.

IV. Discusión

El presente trabajo de investigación indagó la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla. Los resultados obtenidos serán contrastados con los antecedentes y las teorías establecidas.

En cuanto a los resultados de la hipótesis general entre el clima laboral y el síndrome de burnout se obtuvo un coeficiente de correlación de ,125 y una

significancia de ,315 lo cual determinó que no existe relación significativa entre ambas variables. Estos resultados son parecidos a los obtenidos por Soto (2017), ya que también aplicó la prueba Rho de Spearman y obtuvo como resultado que no existía correlación estadísticamente significativa ($p = ,422$), lo cual rechazó su hipótesis. Sin embargo, en una investigación de Pari y Alata (2016), titulada “Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca – 2015”, se obtuvieron resultados distintos, puesto que ellos determinaron que si existía correlación indirecta y significativa. Según Terapify (2019), las causas del síndrome de burnout son la carga laboral, los conflictos en el trabajo y un mal manejo entre la vida laboral, familiar y social, es por ello que recogiendo esa información se puede indicar que no se logra encontrar relación entre ambas variables, ya que los docentes se encuentran en un entorno virtual, lo cual evita que tengan contacto o conflictos con otros colegas; asimismo, un docente no presenta el síndrome de burnout, debido a que no solo influye el entorno laboral, sino también el familiar y social. Es por ello que se deberían realizar otras investigaciones involucrando más aspectos de la vida de la persona. Sin embargo, es necesario resaltar que en los resultados descriptivos, se evidenció que un 70.2% de la población denominada a su institución con un clima laboral medio, asimismo un 88.1 % de docentes presenta un nivel medio de síndrome de burnout, lo cual es información relevante para poder buscar mejoras a nivel institucional a tiempo. Tal y como afirma Pascual (2014), indicando que para realizar una buena mediación y prevenir el síndrome de burnout debemos identificar los riesgos a tiempo e intervenir desde el principio del problema.

La primera hipótesis específica era que existe una relación entre clima laboral y el agotamiento emocional, en el cual se aceptó la hipótesis nula, puesto que no existe correlación entre ambas variables, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación de $-,052$ y una significancia de $,675$. Este resultado también concuerda con lo que investigó Soto (2017), ya que obtuvo $r = -,120$ y $p = ,144$, lo cual determinó que no existía una correlación inversa significativa. Asimismo, los resultados obtenidos en esta investigación son similares a los de Ascoy (2019), quien obtuvo $r = -,297$ y $p = ,063$, lo cual implica que no existe correlación entre ambas variables. En los resultados descriptivos se obtuvo que un 97% de ellos se encuentra en un nivel medio de agotamiento, lo cual implica que los docentes sienten cansancio, fatiga y desgaste sin

llegar a un nivel crónico, lo cual sería catalogado como síndrome de burnout. Además, Sanchez, Lucas, García – Ochoa, Sanchez, Jimenez y Bustinza (2001), indican que el síndrome de agotamiento profesional es usual en trabajadores que tienen contacto con el público. Es por ello, que los resultados obtenidos no han sido los estimados, puesto que en la actualidad los docentes brindan clases de forma virtual, lo cual no permite que haya ese contacto directo con los estudiantes. Debido a ello, los docentes de las instituciones educativas no perciben las clases de este año escolar con un excesivo cansancio, desgaste ni agotamiento, lo cual influyó en los resultados antes presentados.

La segunda hipótesis específica era que existe una relación entre el clima laboral y la dimensión despersonalización, el cual no presenta correlación significativa de acuerdo a los resultados obtenidos, ya que $r = ,098$ y $p = ,428$. Ello determinó que se acepte la hipótesis nula. Asimismo, Ascoy (2019) también obtuvo resultados parecidos, ya que indica que no existe correlación significativa entre el clima laboral y la despersonalización ($r = -,153$ y $p = ,347$). También Soto (2017), obtuvo resultados semejantes ($r = ,113$ y $p = ,167$), determinando así que no existía correlación inversa significativa entre sus variables. De acuerdo a los resultados descriptivos, el 67% presenta un nivel bajo de despersonalización, lo cual evidencia que ningún docente presenta sentimientos de negatividad, endurecimiento emocional o presenta actitudes negativas. Al recoger los datos de los docentes, ellos mencionaron que se preocupan por el aprendizaje de sus estudiantes a diferencia de los ítems establecidos en los cuestionarios, los cuales abarcaban preguntas de indiferencia, comportamiento insensible y poco compromiso hacia los estudiantes.

La tercera hipótesis específica era que existe una relación entre el clima laboral y la dimensión baja realización personal, en la cual se obtuvo como resultado $r = ,157$ y $p = ,205$, lo cual determinó que se acepte la hipótesis nula, la cual indica que no existe relación entre el clima laboral y la baja realización personal. Estos resultados son similares a los de Soto (2017) quien obtuvo $r = -,120$ y $p = ,144$, obteniendo como resultado que tampoco existe correlación directa y significativa entre el clima laboral y la baja realización personal. Asimismo, Ascoy (2019), obtuvo resultados semejantes ($r = ,278$ y $p = ,082$), indicando que no existe correlación significativa. A pesar de haber obtenido estos resultados, es necesario tomar en cuenta que si existe un 52.2% de docentes que se encuentra en un nivel medio de baja realización personal, lo cual indica

que los docentes se autoevalúan negativamente, presentan sentimientos de incompetencia y de fracaso laboral. Ello evidencia que algunos docentes sienten que no aportan algo significativo a sus estudiantes o que dudan de sus habilidades o competencias como profesionales.

V. Conclusiones

Primera

Como conclusión, no existe correlación significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes.

Segunda

Como conclusión, no existe correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión agotamiento emocional durante las clases virtuales en docentes.

Tercera

Se concluye que no existe correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión despersonalización durante las clases virtuales en docentes.

Cuarta

Se concluye que no existe correlación significativa entre el clima laboral y la dimensión baja realización personal durante las clases virtuales en docentes.

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda que la institución implemente actividades, charlas o estrategias de relajación para sus docentes, ya que la mayoría de ellos presenta un nivel medio en la dimensión de agotamiento emocional.

Segunda

Se sugiere realizar más investigaciones a fondo acerca del síndrome de burnout y sus causas, para poder tomarlas en cuenta y prever en cada institución.

Tercera

Es recomendable promover la aplicación de encuestas en las instituciones para poder identificar el nivel de clima laboral y buscar soluciones ante posibles dificultades.

Cuarta

Se recomienda realizar investigaciones entre el síndrome de burnout y otros aspectos de la vida de la persona, para poder ampliar el campo de investigación.

VII. Referencias

- Ascoy, L. (2019). El clima organizacional y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Institución Educativa Particular “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019. Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38422/ascoy_tl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrenechea, M. (17 de abril del 2020). *La gran prueba de la educación virtual: ¿Cómo un docente puede entusiasmar a sus estudiantes?* <https://rpp.pe/peru/actualidad/coronavirus-en-peru-la-gran-prueba-de-la-educacion-virtual-como-un-docente-puede-entusiasmar-a-sus-estudiantes-en-clases-virtuales-noticia-1259300>
- Bizneo. (2019). *11 consejos para mejorar el clima laboral de tu oficina.* <https://www.bizneo.com/blog/clima-laboral/>
- Cadena – Iñiguez, P., Rendón- Medel, R., Aguilar – Ávila, J., Salinas – Cruz, E., Dela Cruz- Morales, F. y Sangerman- Jarquin, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas. <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>
- Chavez, G. (10 de mayo del 2018). *La Importancia del Clima de Trabajo en las Organizaciones.* <https://www.emprendices.co/la-importancia-del-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones/>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos.* Editorial Mc Graw Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/28898620/ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS- Chiavenato 9na ed
- Dávila, J y Romero, P. (2010). Relación entre el Síndrome de Burnout y la percepción del clima organizacional en médicos del área de emergencia. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5044.pdf>
- Definición. (s/f). Definición de Oportunidad. Recuperado el 22 de junio del 2020 de <https://definicion.mx/oportunidad/>
- Dzul, M. (s. f). *Aplicación de los métodos científicos*. https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Esplana, R. y Nuñez, E. (2017). Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la institución educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica – 2017. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1112/TP%20-%20UNH.%20ENF.%200090.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Filgueira, C. (5 de febrero del 2018). *El síndrome de Burnout, profesores quemados ante la falta de respeto de padres y alumnos*. Recuperado el 23 de junio del 2020 de <https://eldebatedehoy.es/educacion/sindrome-de-burnout-profesores/>

- García- Allen, J. (s.f). *Burnout (Síndrome del Quemado): cómo detectarlo y tomar medidas*. Recuperado el 23 de junio del 2020 de [https://psicologiamente.com/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado#:~:text=El%20S%C3%ADndrome%20Burnout%20\(quemado%2C%20fundido,y%20pueden%20hasta%20llegar%20a](https://psicologiamente.com/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado#:~:text=El%20S%C3%ADndrome%20Burnout%20(quemado%2C%20fundido,y%20pueden%20hasta%20llegar%20a)
- Hartog-Cuencas, M. (2015). Percepción de los docentes respecto del clima laboral en la institución educativa privada Santa Margarita – Surco – Lima. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2285/MAE_E_DUC_140.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hayes, B. (1999). Diseños de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico. México: Edit. Oxford.
- Hernández, E. (24 de mayo del 2014). *La importancia del clima laboral en una empresa*. <https://www.laestrella.com.pa/economia/140524/clima-laboral-empresa-importancia>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/603766/mod_resource/content/1/Hernandez_6ta%20edicion.pdf
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. Punto cero. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Luyo, J. (22 de julio del 2013). *Recursos de la empresa: Humanos, materiales, financieros y tecnológicos*. Recuperado el 23 de junio del 2020 de <https://es.slideshare.net/pepelucholuyoluyo/14-va-semana-rh-rf-rm-rt-re>

- Martínez, A. (12 de setiembre del 2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat academia*, 45.
<http://dx.doi.org>
- Montano, J. (s. f). *Investigación transversal: Características y metodología*.
<https://www.lifeder.com/investigacion-transversal/>
- Moreno, E. (9 de abril del 2018). *Investigación correlacional*. <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html>
- Moreno- Hurtado, M., Torres- Arévalo, N., Martínez-Patiño, K., Martínez-Beltrán, K. y Vesga – Rodríguez, J. (2018). Identidad Laboral: Análisis del Concepto en el Contexto Actual del Mundo del Trabajo. *Salud y Administración*.http://www.unsis.edu.mx/revista/doc/vol5num14/5_Ide ntidad_Laboral.pdf
- Moriana, J. y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*.<https://www.redalyc.org/pdf/337/33740309.pdf>
- Navor, J. (s.f). *¿Qué es desarrollo personal?*
<https://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html>
- Neyra, V. (s/f). *Elementos económicos*.
https://www.academia.edu/30777073/ELEMENTOS_ECONOMICOS
- Novoa, A. (s/f). *Especificidades del clima organizacional en las instituciones de salud*.<http://www.unorte.edu.uy/sites/default/files/Clima%20organizacional%20en%20las%20instituciones%20de%20salud.pdf>
- Olivarez, V. (Octubre 2016). *Christina Maslash, comprendiendo el burnout*.

https://www.researchgate.net/publication/311611859_Christina_Maslach_com_prendiendo_el_burnout

Palma, S. (2004). Escala clima laboral. Manual 1era edición.
https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_C_L_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Paredes, B, Sánchez, M. y De la Cruz, F. (s. f). Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: Evolución de sociedades.
http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/02_PF638_Clima_Laboral.pdf

Pari, J. y Alata, L. (2015). Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca - 2015.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/262/Jos%C3%A9_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pascual, M. (3 de octubre del 2014). Agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo ¡Burnout!
<https://cienxcienpersonas.wordpress.com/2014/10/03/agotamiento-emocional-despersonalizacion-y-baja-realizacion-personal-en-el-trabajo-burnout/>

Pepi, P. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Mendoza.
http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/510/tesis-3290-sindrome.pdf

Pizarro, J. (s/f). *Los 5 factores que afectan al clima laboral.*
<https://periplia.com/los-5-factores-que-afectan-el-clima-laboral/>

- Pari, J. y Alata, L. (2015). Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del colegio Adventista Tupac Amaru, Juliaca – 2015. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/262/Jos%C3%A9_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, M. (s. f). Definición de Responsabilidad. <https://conceptodefinicion.de/responsabilidad/>
- Plena inclusión Madrid. (2016). *Guía sobre factores psicosociales en el entorno laboral*. <https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2017/11/Guia-sobre-Factores-Psicosociales-Entorno-Laboral.pdf>
- Poole, M. (2006). El clima laboral. Unidad de conocimiento – El clima laboral. https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf
- Porto, J. y Gardey, A. (2011). Definición de coherencia. <https://definicion.de/coherencia/>
- Quispe, M. (2020). Educación virtual: la gran oportunidad que ha dado el COVID-19. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <http://www.unmsm.edu.pe/noticias/ver/Educacion-virtual-la-gran-oportunidad-que-ha-dado-el-COVID-19>
- Rebecca (3 de enero del 2018). *¿Qué significa el compromiso laboral?* <https://www.celpax.com/es/que-es-el-compromiso/>
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista LAN. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

- Saborio, L. y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. Medicina legal de Costa Rica. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Sanchez, L. (11 de marzo del 2010). *¿Qué es el clima laboral?* <https://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>
- Sanchez, M. (15 de enero del 2007). *El estrés docente, un grave problema para la enseñanza.* *Educaweb.* <https://www.educaweb.com/noticia/2007/01/15/estres-docente-grave-problema-ensenanza-2146/>
- Salvador, J. (2016). Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1810/1/RE_PS_ICOLOGIA_SINDROME.BURNOUT.CLIMA.LABORAL.DOCENTES.INST.EDUCA_TESIS.pdf
- Soto, K. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral, 2017. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3387/Soto_VkB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Terapify. (s.f). Síndrome de burnout: causas, síntomas y tratamiento. <https://www.terapify.com/blog/sindrome-de-burnout-causas-sintomas-y-tratamiento/>
- Universidad de Champagnat. (20 de julio del 2002). *Clima laboral.* <https://www.gestiopolis.com/clima-laboral/>
- Universia dominicana. (7 de enero del 2016). *Características de un buen clima laboral.* <https://noticias.universia.com.do/consejos->

profesionales/noticia/2016/01/07/1135191/caracteristicas-buen-clima-laboral.html

Urteaga, Z. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017. <https://pdfs.semanticscholar.org/2762/deacdf8902ca458eade1dc8b958d214ce190.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia								
Título: Clima laboral y síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla - 2020								
Autor: Angela Cristina Padilla Cayllahua								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes del colegio "Héroes del Pacífico".- 2020?</p> <p>Problema Específico 1:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el agotamiento emocional durante las clases virtuales en los docentes del colegio "Héroes del Pacífico" - 2020?</p> <p>Problema Específico 2:</p>	Objetivo general:	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes del colegio "Héroes del Pacífico" – 2020</p> <p>Hipótesis específica 1:</p> <p>Existe relación significativa entre el clima laboral y el agotamiento emocional durante las clases virtuales en los docentes del colegio "Héroes del Pacífico" – 2020.</p> <p>Hipótesis específica 2:</p> <p>Existe relación significativa entre el clima laboral y la</p>	Variable 1: Clima laboral					
	Determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes del colegio "Héroes del Pacífico" – 2020.		Objetivo específico 1:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
	Determinar la relación entre el clima laboral y el agotamiento emocional en los docentes del colegio "Héroes del Pacífico" – 2020.		Determinar la relación entre el clima laboral y el agotamiento emocional en los docentes del colegio "Héroes del Pacífico" – 2020.	Autorrealización	Oportunidades	1,2 ,3	Nunca	Desfavorable (46-107) Medio (108-168) Favorable (169-230)
				Involucramiento laboral	Desarrollo personal	4,5,6	Casi nunca	
		Supervisión	Desarrollo profesional	7,8,9	A veces			
		Comunicación	Compromiso	10,11,12	Casi siempre			
			Identificación laboral	13,14,15	Siempre			
			Responsabilidad	16,17,18				
			Funcionalidad laboral	19,20,21				
			Retroalimentación	22,23,24				
			Apoyo laboral	25,26,27				
			Grado de fluidez	28,29,30,31				
			Coherencia	32,33,34				
			Claridad	35,36,37				
			Elementos materiales	38,39,40				

<p>¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la despersonalización durante las clases virtuales en los docentes del colegio “Héroes del Pacífico” - 2020?</p> <p>Problema Específico 3:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la falta de realización personal durante las clases virtuales en los docentes del colegio “Héroes del Pacífico” - 2020?</p>	<p>Objetivo específico 2:</p> <p>Determinar la relación entre el clima laboral y la despersonalización en los docentes del colegio “Héroes del Pacífico” – 2020.</p>	<p>despersonalización durante las clases virtuales en los docentes del colegio “Héroes del Pacífico” – 2020.</p> <p>Hipótesis específica 3:</p> <p>Existe relación significativa entre el clima laboral y la falta de realización personal durante las clases virtuales en los docentes del colegio “Héroes del Pacífico” -2020.</p>	<p>Elementos económicos</p> <p>41,42,43</p>	<p>Elementos psicosociales</p> <p>44,45,46</p>																																											
	<p>Objetivo específico 3:</p> <p>Determinar la relación entre el clima laboral y la falta de realización personal en los docentes del colegio “Héroes del Pacífico” - 2020</p>	<p>Variable 2: Síndrome de burnout</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición</th> <th>Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Agotamiento emocional</td> <td>Cansancio</td> <td>1,2,3</td> <td>Nunca</td> <td rowspan="2">Bajo (27- 63)</td> </tr> <tr> <td>Fatiga</td> <td>4,5,6</td> <td>Casi nunca</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Despersonalización</td> <td>Desgaste</td> <td>7,8,9</td> <td>A veces</td> <td rowspan="3">Medio (64-99)</td> </tr> <tr> <td>Negatividad</td> <td>10,11,12</td> <td>Casi siempre</td> </tr> <tr> <td>Actitudes impersonales</td> <td>13,14,15</td> <td>Siempre</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Baja realización personal</td> <td>Endurecimiento emocional</td> <td>16,17,18</td> <td></td> <td rowspan="3">Alto (100-135)</td> </tr> <tr> <td>Autoevaluación negativa</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Sentimiento de incompetencia</td> <td>19,20,21</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Fracaso laboral</td> <td>22,23,24</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>25,26,27</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Agotamiento emocional	Cansancio	1,2,3	Nunca	Bajo (27- 63)	Fatiga	4,5,6	Casi nunca	Despersonalización	Desgaste	7,8,9	A veces	Medio (64-99)	Negatividad	10,11,12	Casi siempre	Actitudes impersonales	13,14,15	Siempre	Baja realización personal	Endurecimiento emocional	16,17,18		Alto (100-135)	Autoevaluación negativa			Sentimiento de incompetencia	19,20,21			Fracaso laboral	22,23,24					25,26,27		
	Dimensiones		Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos																																									
Agotamiento emocional	Cansancio	1,2,3	Nunca	Bajo (27- 63)																																											
	Fatiga	4,5,6	Casi nunca																																												
Despersonalización	Desgaste	7,8,9	A veces	Medio (64-99)																																											
	Negatividad	10,11,12	Casi siempre																																												
	Actitudes impersonales	13,14,15	Siempre																																												
Baja realización personal	Endurecimiento emocional	16,17,18		Alto (100-135)																																											
	Autoevaluación negativa																																														
	Sentimiento de incompetencia	19,20,21																																													
	Fracaso laboral	22,23,24																																													
		25,26,27																																													
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística a utilizar</p>																																												
<p>Nivel:</p> <p>Correlacional</p>	<p>Población:</p>	<p>Variable 1: Clima laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Clima Laboral</p> <p>Autor: Sonia Palma</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se utilizó el programa SPSS para vaciar los datos de los encuestados. Luego se catalogaron los resultados en los niveles correspondientes en Word. Se realizó la tabla de frecuencia y</p>																																												

<p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Método:</p> <p>Hipotético-deductivo</p>	<p>Docentes del colegio "Héroes del Pacífico"</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>Población censal de 67 docentes.</p>	<p>Año: 2004</p> <p>Ámbito de aplicación: Colegio "Héroes del Pacífico"</p> <p>Forma de administración: Virtual</p> <hr/> <p>Variable 2: Síndrome de burnout</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Síndrome de Burnout</p> <p>Autor: Maslash y Jackson</p> <p>Año: 1986</p> <p>Ámbito de aplicación: Colegio "Héroes del Pacífico"</p> <p>Forma de administración: Virtual</p>	<p>porcentaje con sus respectivos gráficos de barras.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se utilizó el programa SPSS para realizar la prueba de normalidad y luego las correlaciones correspondientes.</p>
--	--	---	---

CUESTIONARIO DE SINDROME DE BURNOUT Y CLIMA LABORAL

Estimado colega, el presente formulario me permitirá recoger información relevante acerca del síndrome de burnout y el clima laboral en esta situación de educación virtual. Les agradezco que puedan darse un tiempo para responder las preguntas.

***Obligatorio**

Datos personales

Su información personal será reservada para la investigación, sin embargo le solicito que pueda responder lo solicitado.

NOMBRE Y APELLIDO

Tu respuesta

Género

- Masculino
- Femenino

Edad

Tu respuesta

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Su información personal será reservada para la investigación, sin embargo le solicito que pueda responder lo solicitado.

Género: _____ Nivel: _____ Edad: _____

Lee las preguntas y marca la opción que consideres pertinente.

	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras para las clases virtuales.					
3	El director promueve las capacitaciones virtuales que se necesitan.					
4	El colegio promueve el desarrollo personal.					
5	La institución se preocupa por el bienestar de sus trabajadores.					
6	Se proponen capacitaciones enfocados al desarrollo personal.					
7	El director se interesa por el éxito de los docentes.					
8	Se valoran los altos niveles de desempeño.					
9	Las actividades en la que se trabajan permiten desarrollarse.					
10	Se siente comprometido con el éxito de la institución.					
11	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
12	Los docentes están comprometidos con la organización institucional.					
13	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la institución.					
14	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
15	Los docentes se identifican con la propuesta educativa de la institución.					
16	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
17	En la escuela, hacen mejor las cosas cada día.					
18	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
19	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
20	Existen normas como guías de trabajo.					
21	En la institución se mejoran los métodos en la enseñanza virtual.					
22	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
23	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
24	Se dispone de un sistema de seguimiento de actividades.					
25	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					

26	Existe un trato justo en la institución					
27	Los docentes reciben apoyo por parte de los directivos.					
28	En la institución, la información fluye adecuadamente.					
29	.Existen suficientes canales de comunicación.					
30	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
31	Existe colaboración entre docentes de distintos grados.					
32	La institución promueve la comunicación interna.					
33	El director escucha los planteamientos que se le hace.					
34	En la institución se superan los obstáculos.					
35	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
36	Se informan los avances o cambios de otras áreas de la institución.					
37	Los docentes tienen conocimiento de las labores que deben cumplir.					
38	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
39	Se facilitan los materiales necesarios para cumplir con el trabajo.					
40	Los docentes cuentan con el equipo necesario para las clases virtuales.					
41	Existe buena administración de los recursos					
42	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.					
43	La remuneración está de acuerdo al desempeño laboral.					
44	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
45	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
46	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					

CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT

	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Debido a mi trabajo con niños me agoto emocionalmente.					
2	Me canso al finalizar las clases virtuales.					
3	Me encuentro cansado después de un día de trabajo virtual.					
4	Me fatigo cuando levanto en la mañana sabiendo que tengo otro día de labores.					
5	Trabajar con niños vía virtual es una tensión para mí.					
6	La carga laboral me tiene frustrado.					
7	El trabajo a través de la computadora me agota emocionalmente.					
8	El trabajo virtual con niños me resulta duro.					
9	La cantidad de horas trabajadas frente al computador me desgasta emocionalmente.					
10	No tengo habilidades para enseñar virtualmente.					
11	Considero que los estudiantes no aprenderán en las clases virtuales.					
12	Los estudiantes no aprenderán en las clases virtuales si yo soy su profesor.					
13	Trato a algunos estudiantes con indiferencia.					
14	Tengo un comportamiento insensible desde que empezaron las clases virtuales.					
15	Realmente no me interesa si los estudiantes aprenden en las clases virtuales.					
16	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
17	Considero que el maestro no es culpable de que los estudiantes no aprendan.					
18	No me preocupa si los estudiantes no comprenden lo que enseño.					
19	No entiendo lo que piensan mis estudiantes.					
20	Me desanima tener que trabajar con los niños virtualmente.					
21	No logro influir positivamente en los estudiantes.					
22	Siento que con mi trabajo no apporto nada en los estudiantes.					
23	Tengo dificultad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos					
24	Enfrento inadecuadamente los problemas que presentan mis estudiantes en sus clases virtuales.					
25	No he realizado cosas que valgan la pena en este trabajo.					
26	No poseo las competencias necesarias para enseñar virtualmente.					
27	No realizo aportaciones productivas en mi trabajo.					

ANEXO 3: Confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad de Clima laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	47

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Existen oportunidades de progresar en la institución.	154,27	661,638	,422	,955
Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras para las clases virtuales	153,27	676,781	,454	,954
El director promueve las capacitaciones virtuales que se necesitan.	153,87	664,267	,471	,954
El colegio promueve el desarrollo personal.	154,13	652,410	,937	,952
La institución se preocupa por el bienestar de sus trabajadores.	153,60	680,400	,116	,956
Se proponen capacitaciones enfocados al desarrollo personal.	154,07	662,781	,486	,954
El director se interesa por el éxito de los docentes.	154,20	680,314	,175	,955
Se valoran los altos niveles de desempeño	154,53	645,695	,745	,953
Las actividades en la que se trabajan permiten desarrollarse	154,73	648,924	,831	,952
Se siente comprometido con el éxito de la institución.	154,60	641,400	,685	,953
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	154,27	629,924	,751	,953
Los docentes están comprometidos con la organización institucional	154,13	694,981	-,246	,956
Cada docente se considera factor clave para el éxito de la institución.	154,00	681,429	,259	,955
Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	154,47	664,410	,615	,954
Los docentes se identifican con la propuesta educativa de la institución.	154,80	635,314	,851	,952
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	153,60	688,543	,000	,955
En la escuela, hacen mejor las cosas cada día.	153,53	703,267	-,408	,957

Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	153,53	661,410	,645	,953
Existen normas como guías de trabajo.	153,33	667,381	,446	,954
En la institución se mejoran los métodos en la enseñanza virtual	154,53	650,267	,924	,952
La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	153,27	676,781	,454	,954
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	154,73	644,638	,926	,952
Se dispone de un sistema de seguimiento de actividades.	153,73	697,638	-,222	,957
El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	153,73	697,638	-,222	,957
Existe un trato justo en la institución	154,07	667,210	,790	,953
Los docentes reciben apoyo por parte de los directivos.	154,60	637,114	,752	,953
En la institución, la información fluye adecuadamente.	154,07	667,210	,790	,953
Existen suficientes canales de comunicación.	153,93	659,781	,482	,954
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	154,27	629,924	,751	,953
Existe colaboración entre docentes de distintos grados	155,00	629,571	,921	,951
La institución promueve la comunicación interna	154,40	647,829	,496	,955
El director escucha los planteamientos que se le hace	153,60	684,257	,071	,956
En la institución se superan los obstáculos.	154,47	675,124	,727	,954
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	154,67	633,381	,763	,952
Se informan los avances o cambios de otras áreas de la institución.	154,87	616,552	,979	,951
Los docentes tienen conocimiento de las labores que deben cumplir	154,07	631,924	,653	,954
Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	154,33	666,667	,422	,954
Se facilitan los materiales necesarios para cumplir con el trabajo.	154,73	659,638	,867	,953
Los docentes cuentan con el equipo necesario para las clases virtuales.	154,27	676,781	,454	,954
Existe buena administración de los recursos	154,20	691,029	-,103	,956
La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	155,60	635,829	,899	,952
La remuneración está de acuerdo al desempeño laboral.	155,73	648,924	,831	,952
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	154,07	662,781	,486	,954
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	154,87	616,552	,979	,951

Confiabilidad de Síndrome de Burnout

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,829	27

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Debido a mi trabajo con niños me agoto emocionalmente	71,07	85,781	,488	,819
Me canso al finalizar las clases virtuales.	71,07	86,352	,530	,819
Me encuentro cansado después de un día de trabajo virtual.	70,87	86,552	,429	,821
Me fatigo cuando me levanto en la mañana sabiendo que tengo otro día de labores.	71,13	94,695	-,206	,837
Trabajar con niños vía virtual es una tensión para mí.	71,53	92,981	-,031	,834
La carga laboral me tiene frustrado.	71,27	86,210	,337	,824
El trabajo a través de la computadora me agota emocionalmente.	71,07	95,352	-,265	,838
El trabajo virtual con niños me resulta duro.	71,20	88,600	,249	,827
La cantidad de horas trabajadas frente al computador me desgasta emocionalmente	70,73	100,924	-,459	,856
No tengo habilidades para enseñar virtualmente.	72,13	93,267	-,063	,840
Considero que los estudiantes no aprenderán en las clases virtuales.	72,13	87,267	,292	,826
Los estudiantes no aprenderán en las clases virtuales si yo soy su profesor.	72,67	89,381	,438	,824
Trato a algunos estudiantes con indiferencia.	72,93	88,067	,480	,822
Tengo un comportamiento insensible desde que empezaron las clases virtuales	72,73	87,781	,582	,820
Realmente no me interesa si los estudiantes aprenden en las clases virtuales.	72,47	90,981	,065	,835
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	72,47	89,267	,339	,825
Considero que el maestro no es culpable de que los estudiantes no aprendan.	71,40	96,829	-,285	,845
No me preocupa si los estudiantes no comprenden lo que enseño.	71,87	87,695	,344	,824
No entiendo lo que piensan mis estudiantes	71,33	76,381	,835	,800

ANEXO 4: Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Autorrealización								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
2	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras para las clases virtuales.	X		X		X		
3	El director promueve las capacitaciones virtuales que se necesitan.	X		X		X		
4	El colegio promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
5	La institución se preocupa por el bienestar de sus trabajadores.	X		X		X		
6	Se proponen capacitaciones enfocados al desarrollo personal.	X		X		X		
7	El director se interesa por el éxito de los docentes.	X		X		X		
8	Se valoran los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
9	Las actividades en la que se trabajan permiten desarrollarse.	X		X		X		
DIMENSION 2: Involucramiento laboral								
10	Se siente comprometido con el éxito de la institución.	X		X		X		
11	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
12	Los docentes están comprometidos con la organización institucional.	X		X		X		
13	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la institución.	X		X		X		
14	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		
15	Los docentes se identifican con la propuesta educativa de la institución.	X		X		X		
16	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
17	En la escuela, hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
18	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
DIMENSION 3: Supervisión								
19	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
20	Existen normas como guías de trabajo.	X		X		X		
21	En la institución se mejoran los métodos en la enseñanza virtual.	X		X		X		
22	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
23	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
24	Se dispone de un sistema de seguimiento de actividades.	X		X		X		
25	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
26	Existe un trato justo en la institución	X		X		X		
27	Los docentes reciben apoyo por parte de los directivos.	X		X		X		
DIMENSION 4: Comunicación								
28	En la institución, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
29	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
30	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
31	Existe colaboración entre docentes de distintos grados.	X		X		X		
32	La institución promueve la comunicación interna.	X		X		X		
33	El director escucha los planteamientos que se le hace.	X		X		X		
34	En la institución se superan los obstáculos.	X		X		X		
35	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
36	Se informan los avances o cambios de otras áreas de la institución.	X		X		X		
37	Los docentes tienen conocimiento de las labores que deben cumplir.	X		X		X		
DIMENSION 5: Condiciones laborales								
38	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	X		X		X		
39	Se facilitan los materiales necesarios para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
40	Los docentes cuentan con el equipo necesario para las clases virtuales.	X		X		X		
41	Existe buena administración de los recursos	X		X		X		
42	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	X		X		X		
43	La remuneración está de acuerdo al desempeño laboral.	X		X		X		
44	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
45	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	X		X		X		
46	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. OCHOA TATAJE, Fredy DNI: 15145769

Especialidad del validador: Administrador

Lima, 12 de Junio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Fredy Ochoa Tataje
EDUCACIÓN
 FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Autorrealización								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
2	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras para las clases virtuales.	X		X		X		
3	El director promueve las capacitaciones virtuales que se necesitan.	X		X		X		
4	El colegio promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
5	La institución se preocupa por el bienestar de sus trabajadores.	X		X		X		
6	Se proponen capacitaciones enfocados al desarrollo personal.	X		X		X		
7	El director se interesa por el éxito de los docentes.	X		X		X		
8	Se valoran los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
9	Las actividades en la que se trabajan permiten desarrollarse.	X		X		X		
DIMENSION 2: Involucramiento laboral								
10	Se siente comprometido con el éxito de la institución.	X		X		X		
11	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
12	Los docentes están comprometidos con la organización institucional.	X		X		X		
13	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la institución.	X		X		X		
14	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		
15	Los docentes se identifican con la propuesta educativa de la institución.	X		X		X		
16	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
17	En la escuela, hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
18	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
DIMENSION 3: Supervisión								
19	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
20	Existen normas como guías de trabajo.	X		X		X		
21	En la institución se mejoran los métodos en la enseñanza virtual.	X		X		X		
22	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
23	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
24	Se dispone de un sistema de seguimiento de actividades.	X		X		X		
25	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
26	Existe un trato justo en la institución.	X		X		X		
27	Los docentes reciben apoyo por parte de los directivos.	X		X		X		
DIMENSION 4: Comunicación								
28	En la institución, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
29	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
30	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
31	Existe colaboración entre docentes de distintos grados.	X		X		X		
32	La institución promueve la comunicación interna.	X		X		X		

33	El director escucha los planteamientos que se le hace.	X		X		X		
34	En la institución se superan los obstáculos.	X		X		X		
35	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
36	Se informan los avances o cambios de otras áreas de la institución.	X		X		X		
37	Los docentes tienen conocimiento de las labores que deben cumplir.	X		X		X		
DIMENSION 5: Condiciones laborales								
38	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	X		X		X		
39	Se facilitan los materiales necesarios para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
40	Los docentes cuentan con el equipo necesario para las clases virtuales.	X		X		X		
41	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
42	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	X		X		X		
43	La remuneración está de acuerdo al desempeño laboral.	X		X		X		
44	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
45	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	X		X		X		
46	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. MANSILLA GARAYAR, JOSÉ ALFREDO DNI: 21458050

Especialidad del validador: Dr. En Educación.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 11 de Junio del 2020


Dr. Jose A. Mansilla Garayar
 CODER. N° 360

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Autorrealización								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.							
2	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras para las clases virtuales.							
3	El director promueve las capacitaciones virtuales que se necesitan.							
4	El colegio promueve el desarrollo personal.							
5	La institución se preocupa por el bienestar de sus trabajadores.							
6	Se proponen capacitaciones enfocados al desarrollo personal.							
7	El director se interesa por el éxito de los docentes.							
8	Se valoran los altos niveles de desempeño.							
9	Las actividades en la que se trabajan permiten desarrollarse.							
DIMENSION 2: Involucramiento laboral								
10	Se siente comprometido con el éxito de la institución.							
11	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.							
12	Los docentes están comprometidos con la organización institucional.							
13	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la institución.							
14	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.							
15	Los docentes se identifican con la propuesta educativa de la institución.							
16	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.							
17	En la escuela, hacen mejor las cosas cada día.							
18	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.							
DIMENSION 3: Supervisión								
19	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.							
20	Existen normas como guías de trabajo.							
21	En la institución se mejoran los métodos en la enseñanza virtual.							
22	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.							
23	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.							
24	Se dispone de un sistema de seguimiento de actividades.							
25	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.							
26	Existe un trato justo en la institución.							
27	Los docentes reciben apoyo por parte de los directivos.							
DIMENSION 4: Comunicación								
28	En la institución, la información fluye adecuadamente.							
29	Existen suficientes canales de comunicación.							
30	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.							
31	Existe colaboración entre docentes de distintos grados.							
32	La institución promueve la comunicación interna.							
33	El director escucha los planteamientos que se le hace.							
34	En la institución se superan los obstáculos.							
35	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.							
36	Se informan los avances o cambios de otras áreas de la institución.							

37	Los docentes tienen conocimiento de las labores que deben cumplir.							
DIMENSION 5: Condiciones laborales								
38	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.							
39	Se facilitan los materiales necesarios para cumplir con el trabajo.							
40	Los docentes cuentan con el equipo necesario para las clases virtuales.							
41	Existe buena administración de los recursos.							
42	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.							
43	La remuneración está de acuerdo al desempeño laboral.							
44	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.							
45	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.							
46	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: D^x Vega Vilca Carlos Sixto DNI : 09826463

Especialidad del validador: Doctor en educación

16 de junio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Autorrealización								
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.	X		X		X		
2	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras para las clases virtuales.	X		X		X		
3	El director promueve las capacitaciones virtuales que se necesitan.	X		X		X		
4	El colegio promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
5	La institución se preocupa por el bienestar de sus trabajadores.	X		X		X		
6	Se proponen capacitaciones enfocados al desarrollo personal.	X		X		X		
7	El director se interesa por el éxito de los docentes.	X		X		X		
8	Se valoran los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
9	Las actividades en la que se trabajan permiten desarrollarse.	X		X		X		
DIMENSION 2: Involucramiento laboral								
10	Se siente comprometido con el éxito de la institución.	X	No	X	No	X	No	
11	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
12	Los docentes están comprometidos con la organización institucional.	X		X		X		
13	Cada docente se considera factor clave para el éxito de la institución.	X		X		X		
14	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	X		X		X		
15	Los docentes se identifican con la propuesta educativa de la institución.	X		X		X		
16	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
17	En la escuela, hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
18	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
DIMENSION 3: Supervisión								
19	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
20	Existen normas como guías de trabajo.	X		X		X		
21	En la institución se mejoran los métodos en la enseñanza virtual.	X		X		X		
22	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
23	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
24	Se dispone de un sistema de seguimiento de actividades.	X		X		X		
25	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
26	Existe un trato justo en la institución	X		X		X		
27	Los docentes reciben apoyo por parte de los directivos.	X		X		X		
DIMENSION 4: Comunicación								
28	En la institución, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
29	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
30	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
31	Existe colaboración entre docentes de distintos grados.	X		X		X		
32	La institución promueve la comunicación interna.	X		X		X		

33	El director escucha los planteamientos que se le hace.	X		X		X		
34	En la institución se superan los obstáculos.	X		X		X		
35	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
36	Se informan los avances o cambios de otras áreas de la institución.	X		X		X		
37	Los docentes tienen conocimiento de las labores que deben cumplir.	X		X		X		
DIMENSION 5: Condiciones laborales								
38	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	X	No	X	No	X	No	
39	Se facilitan los materiales necesarios para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
40	Los docentes cuentan con el equipo necesario para las clases virtuales.	X		X		X		
41	Existe buena administración de los recursos	X		X		X		
42	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	X		X		X		
43	La remuneración está de acuerdo al desempeño laboral.	X		X		X		
44	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
45	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	X		X		X		
46	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: PASTOR TALLEDO, Víctor DNI: 15876906

Especialidad del validador: Administrador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 14 de Junio del 2020



Dr. Victor Pastor Talledo
DOCENTE DE EDUCACIÓN

Dr. Victor PASTOR TALLEDO.
Firma y sello del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Agotamiento emocional								
1	Debido a mi trabajo con niños me agoto emocionalmente.	X		X		X		
2	Me canso al finalizar las clases virtuales.	X		X		X		
3	Me encuentro cansado después de un día de trabajo virtual.	X		X		X		
4	Me fatigo cuando levanto en la mañana sabiendo que tengo otro día de labores.	X		X		X		
5	Trabajar con niños vía virtual es una tensión para mí.	X		X		X		
6	La carga laboral me tiene frustrado.	X		X		X		
7	El trabajo a través de la computadora me agota emocionalmente.	X		X		X		
8	El trabajo virtual con niños me resulta duro.	X		X		X		
9	La cantidad de horas trabajadas frente al computador me desgasta emocionalmente.	X		X		X		
DIMENSION 2: Despersonalización								
10	No tengo habilidades para enseñar virtualmente.	X		X		X		
11	Considero que los estudiantes no aprenderán en las clases virtuales.	X		X		X		
12	Los estudiantes no aprenderán en las clases virtuales si yo soy su profesor.	X		X		X		
13	Trato a algunos estudiantes con indiferencia.	X		X		X		
14	Tengo un comportamiento insensible desde que empezaron las clases virtuales.	X		X		X		
15	Realmente no me interesa si los estudiantes aprenden en las clases virtuales.	X		X		X		
16	Me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
17	Considero que el maestro no es culpable de que los estudiantes no aprendan.	X		X		X		
18	No me preocupa si los estudiantes no comprenden lo que enseño.	X		X		X		
DIMENSION 3: Baja realización personal								
19	No entiendo lo que piensan mis estudiantes.	X		X		X		
20	Me desanima tener que trabajar con los niños virtualmente.	X		X		X		
21	No logro influir positivamente en los estudiantes.	X		X		X		
22	Siento que con mi trabajo no apporto nada en los estudiantes.	X		X		X		
23	Tengo dificultad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	X		X		X		
24	Enfrento inadecuadamente los problemas que presentan mis estudiantes en sus clases virtuales.	X		X		X		
25	No he realizado cosas que valgan la pena en este trabajo.	X		X		X		
26	No poseo las competencias necesarias para enseñar virtualmente.	X		X		X		
27	No realizo aportaciones productivas en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

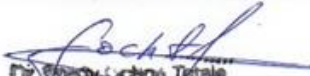
Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. OCHOA TATAJE, Fredy** DNI: 15145769

Especialidad del validador: **Administrador**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 12 de Junio del 2020



Dr. Fredy Ochoa Tataje
COORDINADOR DE EDUCACIÓN
 FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Agotamiento emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Debido a mi trabajo con niños me agoto emocionalmente.	X		X		X		
2	Me canso al finalizar las clases virtuales.	X		X		X		
3	Me encuentro cansado después de un día de trabajo virtual.	X		X		X		
4	Me fatigo cuando levanto en la mañana sabiendo que tengo otro día de labores.	X		X		X		
5	Trabajar con niños vía virtual es una tensión para mí.	X		X		X		
6	La carga laboral me tiene frustrado.	X		X		X		
7	El trabajo a través de la computadora me agota emocionalmente.	X		X		X		
8	El trabajo virtual con niños me resulta duro.	X		X		X		
9	La cantidad de horas trabajadas frente al computador me desgasta emocionalmente.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	No tengo habilidades para enseñar virtualmente.	X		X		X		
11	Considero que los estudiantes no aprenderán en las clases virtuales.	X		X		X		
12	Los estudiantes no aprenderán en las clases virtuales si yo soy su profesor.	X		X		X		
13	Trato a algunos estudiantes con indiferencia.	X		X		X		
14	Tengo un comportamiento insensible desde que empezaron las clases virtuales.	X		X		X		
15	Realmente no me interesa si los estudiantes aprenden en las clases virtuales.	X		X		X		
16	Me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
17	Considero que el maestro no es culpable de que los estudiantes no aprendan.	X		X		X		
18	No me preocupa si los estudiantes no comprenden lo que enseño.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Baja realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
19	No entiendo lo que piensan mis estudiantes.	X		X		X		
20	Me desanima tener que trabajar con los niños virtualmente.	X		X		X		
21	No logro influir positivamente en los estudiantes.	X		X		X		
22	Siento que con mi trabajo no apporto nada en los estudiantes.	X		X		X		
23	Tengo dificultad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos	X		X		X		
24	Enfrento inadecuadamente los problemas que presentan mis estudiantes en sus clases virtuales.	X		X		X		
25	No he realizado cosas que valgan la pena en este trabajo.	X		X		X		
26	No poseo las competencias necesarias para enseñar virtualmente.	X		X		X		
27	No realizo aportaciones productivas en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. MANSILLA GARAYAR, JOSÉ ALFREDO DNI: 21458050

Especialidad del validador: Dr. Educación.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima 11 de Junio del 2020


Dr. Jose A. Mansilla Garayar
 CODEP. N° 360

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION 1: Agotamiento emocional							
1	Debido a mi trabajo con niños me agoto emocionalmente.	X		X		X		
2	Me canso al finalizar las clases virtuales.	X		X		X		
3	Me encuentro cansado después de un día de trabajo virtual.	X		X		X		
4	Me fatigo cuando levanto en la mañana sabiendo que tengo otro día de labores.	X		X		X		
5	Trabajar con niños vía virtual es una tensión para mí.	X		X		X		
6	La carga laboral me tiene frustrado.	X		X		X		
7	El trabajo a través de la computadora me agota emocionalmente.	X		X		X		
8	El trabajo virtual con niños me resulta duro.	X		X		X		
9	La cantidad de horas trabajadas frente al computador me desgasta emocionalmente.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Despersonalización	SI	No	SI	No	SI	No	
10	No tengo habilidades para enseñar virtualmente.	X		X		X		
11	Considero que los estudiantes no aprenden en las clases virtuales.	X		X		X		
12	Los estudiantes no aprenden en las clases virtuales si yo soy su profesor.	X		X		X		
13	Trato a algunos estudiantes con indiferencia.	X		X		X		
14	Tengo un comportamiento insensible desde que empezaron las clases virtuales.	X		X		X		
15	Realmente no me interesa si los estudiantes aprenden en las clases virtuales.	X		X		X		
16	Me preocupa que este trabajo me este endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
17	Considero que el maestro no es culpable de que los estudiantes no aprendan.	X		X		X		
18	No me preocupa si los estudiantes no comprenden lo que enseño.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Baja realización personal	SI	No	SI	No	SI	No	
19	No entiendo lo que piensan mis estudiantes.	X		X		X		
20	Me desanima tener que trabajar con los niños virtualmente.	X		X		X		
21	No logro influir positivamente en los estudiantes.	X		X		X		
22	Siento que con mi trabajo no apporto nada en los estudiantes.	X		X		X		
23	Tengo dificultad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos	X		X		X		
24	Enfrento inadecuadamente los problemas que presentan mis estudiantes en sus clases virtuales.	X		X		X		
25	No he realizado cosas que valgan la pena en este trabajo.	X		X		X		
26	No poseo las competencias necesarias para enseñar virtualmente.	X		X		X		
27	No realizo aportaciones productivas en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. PASTOR TALLEDO, Víctor DNI: 15876906

Especialidad del validador: Administrador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima 14 de Junio del 2020



Dr. Victor PASTOR TALLEDO.
Firma y sello del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Agotamiento emocional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Debido a mi trabajo con niños me agoto emocionalmente.							
2	Me canso al finalizar las clases virtuales.							
3	Me encuentro cansado después de un día de trabajo virtual.							
4	Me fatigo cuando levanto en la mañana sabiendo que tengo otro día de labores.							
5	Trabajar con niños vía virtual es una tensión para mí.							
6	La carga laboral me tiene frustrado.							
7	El trabajo a través de la computadora me agota emocionalmente.							
8	El trabajo virtual con niños me resulta duro.							
9	La cantidad de horas trabajadas frente al computador me desgasta emocionalmente.							
	DIMENSION 2: Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
10	No tengo habilidades para enseñar virtualmente.							
11	Considero que los estudiantes no aprenderán en las clases virtuales.							
12	Los estudiantes no aprenderán en las clases virtuales si yo soy su profesor.							
13	Trato a algunos estudiantes con indiferencia.							
14	Tengo un comportamiento insensible desde que empezaron las clases virtuales.							
15	Realmente no me interesa si los estudiantes aprenden en las clases virtuales.							
16	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
17	Considero que el maestro no es culpable de que los estudiantes no aprendan.							
18	No me preocupa si los estudiantes no comprenden lo que enseño.							
	DIMENSION 3: Baja realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
19	No entiendo lo que piensan mis estudiantes.							
20	Me desanima tener que trabajar con los niños virtualmente.							
21	No logro influir positivamente en los estudiantes.							
22	Siento que con mi trabajo no apporto nada en los estudiantes.							
23	Tengo dificultad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.							
24	Enfrento inadecuadamente los problemas que presentan mis estudiantes en sus clases virtuales.							
25	No he realizado cosas que valgan la pena en este trabajo.							
26	No poseo las competencias necesarias para enseñar virtualmente.							
27	No realizo aportaciones productivas en mi trabajo.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: D^r Vega Vilca Carlos Sixto DNI :09826463

Especialidad del validador: Doctor en educación

16 de junio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

ANEXO 5: Autorización para la aplicación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POS
GRADO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" "Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 21 de julio de 2020
Carta P. 459-2020-EPG-UCV-LN-F05L01Q-INT

Mg.
Hamilton Echeverría Rodríguez
Director
I.E. N° 5088 "Héroes del

Pacífico" De mi mayor

consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Padilla Caylahua, Angela Cristina ; identificada con DNI N° 72478625 y con código de matrícula N° 6700252085, estudiante del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

CLIMA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT DURANTE LAS CLASES VIRTUALES EN DOCENTES DE UN COLEGIO DE VENTANILLA - 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador Padilla Caylahua, Angela Cristina asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



HAMILTON ECHEVERRÍA RODRÍGUEZ
DIRECTOR

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 6: Base de datos de los instrumentos

BASE DE DATOS CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT - ANGELA PADILLA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Género	Numérico	1	0	Género	{1, Femenin...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Edad	Numérico	2	0	Edad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	Nivel	Numérico	1	0	Nivel	{1, Inicial}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	V2_D1_P1	Numérico	1	0	Debido a mi tra...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	V2_D1_P2	Numérico	1	0	Me canso al fn...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	V2_D1_P3	Numérico	1	0	Me encuentro c...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	V2_D1_P4	Numérico	1	0	Me fatigo cuan...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	V2_D1_P5	Numérico	1	0	Trabajar con ni...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	V2_D1_P6	Numérico	1	0	La carga labora...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	V2_D1_P7	Numérico	1	0	El trabajo a trav...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	V2_D1_P8	Numérico	1	0	El trabajo virtua...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	V2_D1_P9	Numérico	1	0	La cantidad de ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	V2_D2_P10	Numérico	1	0	No tengo habili...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	V2_D2_P11	Numérico	1	0	Considero que l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	V2_D2_P12	Numérico	1	0	Los estudiante...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	V2_D2_P13	Numérico	1	0	Trato a algunos...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	V2_D2_P14	Numérico	1	0	Tengo un comp...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	V2_D2_P15	Numérico	1	0	Realmente no ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	V2_D2_P16	Numérico	1	0	Me preocupa q...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	V2_D2_P17	Numérico	1	0	Considero que ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	V2_D2_P18	Numérico	1	0	No me preocup...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	V2_D3_P19	Numérico	1	0	No entiendo lo ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	V2_D3_P20	Numérico	1	0	Me desanima t...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	V2_D3_P21	Numérico	1	0	No logro influir ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	V2_D3_P22	Numérico	1	0	Siento que con ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO 04:33 p.m.

BASE DE DATOS CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT - ANGELA PADILLA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	V2_D3_P22	Numérico	1	0	Siento que con ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	V2_D3_P23	Numérico	1	0	Tengo dificultad...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	V2_D3_P24	Numérico	1	0	Enfrento inadec...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	V2_D3_P25	Numérico	1	0	No he realizado...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	V2_D3_P26	Numérico	1	0	No poseo las c...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	V2_D3_P27	Numérico	1	0	No realizo aport...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	SUMA_V2_...	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
32	SUMA_V2_...	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
33	SUMA_V2_...	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
34	SUMA_V2	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
35	V1_D1_P1	Numérico	1	0	Existen oportun...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	V1_D1_P2	Numérico	1	0	Se promueve la...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	V1_D1_P3	Numérico	1	0	El director pro...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	V1_D1_P4	Numérico	1	0	El colegio prom...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	V1_D1_P5	Numérico	1	0	La institución s...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	V1_D1_P6	Numérico	1	0	Se proponen ca...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	V1_D1_P7	Numérico	1	0	El director se in...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	V1_D1_P8	Numérico	1	0	Se valoran los ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	V1_D1_P9	Numérico	1	0	Las actividades...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
44	V1_D2_P10	Numérico	1	0	Se siente comp...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
45	V1_D2_P11	Numérico	1	0	Cumplir con las...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
46	V1_D2_P12	Numérico	1	0	Los docentes e...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
47	V1_D2_P13	Numérico	1	0	Cada docente s...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
48	V1_D2_P14	Numérico	1	0	Hay clara defini...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
49	V1_D2_P15	Numérico	1	0	Los docentes s...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO 04:33 p.m.

BASE DE DATOS CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT - ANGELA PADILLA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
49	V1_D2_P15	Númérico	1	0	Los docentes s...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
50	V1_D2_P16	Númérico	1	0	Cada trabajador...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
51	V1_D2_P17	Númérico	1	0	En la escuela, ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
52	V1_D2_P18	Númérico	1	0	Cumplir con las...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
53	V1_D3_P19	Númérico	1	0	Las responsabil...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
54	V1_D3_P20	Númérico	1	0	Existen normas...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
55	V1_D3_P21	Númérico	1	0	En la institució...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
56	V1_D3_P22	Númérico	1	0	La evaluación q...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
57	V1_D3_P23	Númérico	1	0	Se recibe la pre...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
58	V1_D3_P24	Númérico	1	0	Se dispone de ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
59	V1_D3_P25	Númérico	1	0	El superior brin...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
60	V1_D3_P26	Númérico	1	0	Existe un trato ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
61	V1_D3_P27	Númérico	1	0	Los docentes r...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
62	V1_D4_P28	Númérico	1	0	En la institució...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
63	V1_D4_P29	Númérico	1	0	Existen sufici...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
64	V1_D4_P30	Númérico	1	0	Es posible la in...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
65	V1_D4_P31	Númérico	1	0	Existe colabora...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
66	V1_D4_P32	Númérico	1	0	La institución p...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
67	V1_D4_P33	Númérico	1	0	El director escu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
68	V1_D4_P34	Númérico	1	0	En la institució...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
69	V1_D4_P35	Númérico	1	0	Se cuenta con ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
70	V1_D4_P36	Númérico	1	0	Se informan los...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
71	V1_D4_P37	Númérico	1	0	Los docentes ti...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
72	V1_D5_P38	Númérico	1	0	Se dispone de t...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
73	V1_D5_P39	Númérico	1	0	Se facilitan los ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

04:34 p.m.

BASE DE DATOS CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT - ANGELA PADILLA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
67	V1_D4_P33	Númérico	1	0	El director escu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
68	V1_D4_P34	Númérico	1	0	En la institució...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
69	V1_D4_P35	Númérico	1	0	Se cuenta con ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
70	V1_D4_P36	Númérico	1	0	Se informan los...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
71	V1_D4_P37	Númérico	1	0	Los docentes ti...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
72	V1_D5_P38	Númérico	1	0	Se dispone de t...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
73	V1_D5_P39	Númérico	1	0	Se facilitan los ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
74	V1_D5_P40	Númérico	1	0	Los docentes c...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
75	V1_D5_P41	Númérico	1	0	Existe buena a...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
76	V1_D5_P42	Númérico	1	0	La remuneració...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
77	V1_D5_P43	Númérico	1	0	La remuneració...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
78	V1_D5_P44	Númérico	1	0	Los compañero...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
79	V1_D5_P45	Númérico	1	0	Los trabajado...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
80	V1_D5_P46	Númérico	1	0	El grupo con el ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
81	SUMA_V1_...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
82	SUMA_V1_...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
83	SUMA_V1_...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
84	SUMA_V1_...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
85	SUMA_V1_...	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
86	SUMA_V1	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
87											

BASE DE DATOS CLIMA LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT - ANGELA PADILLA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

16 : V2_D3_P24 1 Visible: 86 de 86 variables

	Género	Edad	Nivel	V2_D1_P 1	V2_D1_P 2	V2_D1_P 3	V2_D1_P 4	V2_D1_P 5	V2_D1_P 6	V2_D1_P 7	V2_D1_P 8	V2_D1_P 9	V2_D1_P 10	V2_D2_P 11	V2_D2_P 12	V
1	1	40	2	3	3	2	3	4	2	4	4	5	1	2	1	
2	2	56	2	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	1	2	
3	1	30	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	
4	1	30	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	
5	1	51	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	
6	1	32	2	3	3	2	3	4	2	4	4	5	1	2	1	
7	1	34	2	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	1	2	
8	1	31	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	
9	1	45	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	
10	2	40	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	
11	1	56	1	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	1	
12	1	50	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	
13	1	36	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	
14	1	31	2	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	1	2	
15	1	32	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	
16	1	29	2	3	3	3	3	3	4	3	3	5	1	2	1	
17	1	25	2	2	3	3	4	3	2	4	4	3	4	1	2	
18	1	34	2	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	1	2	
19	1	31	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	
20	1	25	2	3	3	3	3	2	4	5	3	4	2	2	1	
21	1	40	2	3	3	2	3	4	2	4	4	5	1	2	1	
22	2	56	2	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	1	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: domingo, 09 de agosto de 2020 04:35 p.m.