



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN**  
**EDUCACIÓN**

Síndrome de agotamiento laboral y liderazgo pedagógico en el clima organizacional en instituciones educativas públicas, Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Doctora en educación**

**AUTORA:**

Soto Meza, Maria del Rosario (orcid.org/0000-0001-7769-0888)

**ASESOR:**

Dr. Méndez Vergaray, Juan (orcid.org/0000-0001-7286-0534)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

A mis hijos, por quienes dedico todos mis esfuerzos y aspiro a ser el mejor ejemplo de esfuerzo, dedicación y perseverancia para el logro de sus metas. A mis padres que desde el cielo se contentan por los logros que voy alcanzando, siguiendo sus ejemplos y enseñanzas.

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, a los docentes que participaron en la investigación y en especial al Dr. Juan Méndez Vergaray, quien con toda su sapiencia y paciencia me brindó su asesoría metodológica y estadística, haciendo posible el desarrollo de la presente investigación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Resumo	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	35
3.1. Tipo y diseño de investigación	36
3.2. Variables y operacionalización	37
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	42
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
3.5. Procedimientos	47
3.6. Método de análisis de datos	47
3.7. Aspectos éticos	48
IV. RESULTADOS	49
V. DISCUSIÓN	66
VI. CONCLUSIONES	74
VII. RECOMENDACIONES	77
VIII. PROPUESTA	80
REFERENCIAS	84
ANEXOS	94

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	<i>Relación asociativa entre la inconstante síndrome de agotamiento laboral y clima organizacional.</i>	50
Tabla 2	<i>Nivel de asociación entre síndrome de agotamiento laboral y la dimensión estructura del clima organizacional.</i>	51
Tabla 3	<i>Nivel de asociación entre síndrome de agotamiento laboral y la dimensión recompensa del clima organizacional.</i>	52
Tabla 4	<i>Nivel de asociación entre Síndrome de agotamiento laboral y la dimensión Relaciones del clima organizacional.</i>	53
Tabla 5	<i>Nivel de asociación entre Síndrome de agotamiento laboral y la dimensión Identidad del clima organizacional.</i>	54
Tabla 6	<i>Nivel de asociación entre Liderazgo pedagógico y clima organizacional.</i>	55
Tabla 7	<i>Nivel de asociación entre Liderazgo pedagógico y la dimensión estructura del clima organizacional.</i>	56
Tabla 8	<i>Nivel de asociación entre Liderazgo pedagógico y la dimensión recompensa del clima organizacional.</i>	57
Tabla 9	<i>Nivel de asociación entre Liderazgo pedagógico y la dimensión relaciones del clima organizacional.</i>	58
Tabla 10	<i>Nivel de asociación entre Liderazgo pedagógico y la dimensión identidad del clima organizacional.</i>	59
Tabla 11	<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la normalidad de los datos a analizar.</i>	60
Tabla 12	<i>Regresión logística del clima organizacional en función de las variables síndrome de agotamiento laboral y liderazgo pedagógico.</i>	61
Tabla 13	<i>Pruebas de Pseudo R-cuadrado para verificar el porcentaje de influencia de las variables independientes sobre la dependiente.</i>	61
Tabla 14	<i>Regresión logística de la dimensión estructura del clima organizacional en función de las variables síndrome de agotamiento laboral y liderazgo pedagógico</i>	62
Tabla 15	<i>Pruebas de Pseudo R-cuadrado para verificar el porcentaje de influencia de las variables independientes sobre la dependiente</i>	62
Tabla 16	<i>Regresión logística de la dimensión Recompensa en función de las variables síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico.</i>	63
Tabla 17	<i>Pruebas de Pseudo R-cuadrado para verificar el porcentaje de influencia de las variables independientes sobre la dependiente.</i>	63
Tabla 18	<i>Regresión logística de la dimensión Relaciones en función de las variables Síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico.</i>	64
Tabla 19	<i>Pruebas de Pseudo R-cuadrado para verificar el porcentaje de influencia de las variables independientes sobre la dependiente.</i>	64

Tabla 20	<i>Regresión logística de la dimensión Identidad en función de las variables Síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico.</i>	65
Tabla 21	<i>Pruebas de Pseudo R-cuadrado para verificar el porcentaje de influencia de las variables independientes sobre la dependiente</i>	65

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 . <i>Esquema de indagación correlacional causal.</i>	36

## Resumen

El problema de la investigación considera el síndrome de burnout como una enfermedad que se presenta en los docentes debido a la sobrecarga laboral, lo cual unido al tipo de liderazgo que ejerce el director de la escuela podría tener efectos directos en el clima organizacional. **Objetivo:** El objetivo de la investigación fue determinar la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en el clima organizacional en instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana. **Metodología:** La investigación fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y correlacional causal. **Resultados:** Se obtuvo un valor de significancia de  $p=0.000$  y es menor de 0.05; por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, deduciéndose que positivamente el síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en el clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022. **Conclusiones:** El síndrome de burnout y el liderazgo pedagógico inciden significativamente en el clima organizacional de las instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana, 2022. Los directivos deben asumir el liderazgo pedagógico y brindar atención a la salud socio-emocional de los docentes estableciendo un clima organizacional positivo propicio para el logro de las metas académicas.

**Palabras clave:** cansancio emocional, clima organizacional, liderazgo pedagógico, relaciones, síndrome de burnout.



### **Abstract**

The research problem considers burnout syndrome as a disease that occurs in teachers due to work overload, which together with the type of leadership exercised by the school director could have direct effects on the organizational climate.

**Objective:** The objective of the research was to determine the influence of the burnout syndrome and pedagogical leadership in the organizational climate in public educational institutions in Metropolitan Lima. **Methodology:** The research was of an applied type, with a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional and causal correlational design. **Results:** A significance value of  $p=0.000$  was obtained and it is less than 0.05; for which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, deducing that the burnout syndrome and pedagogical leadership positively influence the organizational climate in public educational institutions. Lima, 2022. **Conclusions:** Burnout syndrome and pedagogical leadership have a significant impact on the organizational climate of public educational institutions in Metropolitan Lima, 2022. Managers must assume pedagogical leadership and provide attention to the socio-emotional health of teachers establishing a positive organizational climate conducive to the achievement of academic goals.

**Keywords:** emotional exhaustion, organizational climate, pedagogical leadership, relationships, burnout syndrome

## Resumo

O problema de pesquisa considera a síndrome de burnout como uma doença que ocorre nos professores devido à sobrecarga de trabalho, que aliada ao tipo de liderança exercida pelo diretor da escola pode ter efeitos diretos no clima organizacional. **Objetivo:** O objetivo da pesquisa foi determinar a influência da síndrome de burnout e liderança pedagógica no clima organizacional em instituições educacionais públicas na região metropolitana de Lima. **Metodologia:** A pesquisa foi do tipo aplicada, com abordagem quantitativa, com delineamento não experimental, transversal e correlacional causal. **Resultados:** Obteve-se um valor de significância de  $p=0,000$  e inferior a  $0,05$ ; para os quais se rejeita a hipótese nula e aceita-se a hipótese alternativa, deduzindo-se que a síndrome de burnout e a liderança pedagógica influenciam positivamente o clima organizacional em instituições públicas de ensino. Lima, 2022. **Conclusões:** A síndrome de burnout e a liderança pedagógica têm um impacto significativo no clima organizacional das instituições públicas de ensino na região metropolitana de Lima, 2022. Os gestores devem assumir a liderança pedagógica e prestar atenção à saúde socioemocional dos professores clima propício ao alcance dos objetivos acadêmicos.

**Palavras-chave:** Exaustão emocional, clima organizacional, liderança pedagógica, relacionamentos, síndrome de burnout

## **I. INTRODUCCIÓN**

El burnout ha sido considerado en los últimos años como una de las enfermedades de mayor relevancia en las personas que trabajan con personas, una enfermedad que ha existido durante siglos, pero que se ha recrudecido debido a las variaciones aceleradas que se han dado en el mundo laboral y sobre todo el mundo de la tecnología (Alvites, 2019). En ese sentido, Olivares et al. (2021) afirman que fueron Maslach y Jackson en 1981 quienes la definieron como el conjunto de problemas de salud física y psicológica que provoca ansiedad y depresión: problemas emocionales como ansiedad, impotencia, apatía, hostilidad, suspicacia, agresividad, aislamiento, irritabilidad, labilidad, así como síntomas somáticos como palpitaciones, bronco-espasmo, síntomas digestivos, problemas musculares, entre otros, convirtiéndose en una situación que afecta a la salud pública debido a sus efectos tanto en el aspecto laboral como personal.

A nivel internacional, la World health organization (OMS) ha considerado al burnout como un problema en contra del bienestar de la población en el mundo, por ejemplo, un estimado de 30% de profesionales de la salud tienen síntomas del burnout (Juárez, 2020) por lo que se calcula que en el año 2020 los síntomas fueron mucho más evidentes habiendo incluso provocado trastornos de depresión convirtiéndose en la segunda causa de morbilidad. Actualmente, la OMS ratifica la revisión del CIE-11 a partir del año 2022.

El burnout se puede definir como un proceso ataca a los trabajadores y que se origina en el centro laboral pues su presencia depende de los factores de la organización misma del centro laboral, pues los factores personales serán los que facilitan o impiden que se produzca, es decir que así como existe influencia de los aspectos relacionados con el entorno laboral, también existen condiciones personales que facilitan o inhiben que se desarrolle el burnout (Jara & Pizarro, 2018). Como alguna de las causas que podrían desencadenar en el síndrome de agotamiento laboral están por ejemplo, los conflictos, demasiada carga laboral, falta de control, carencia de apoyo de parte de los jefes o líderes, la persistencia de un mal clima laboral, escaso reconocimiento de los logros en el entorno laboral y otros problemas que se puedan desarrollar en el trabajo y que provoca situaciones que atentan en contra de la salud psíquica y física de las personas en su contexto laboral.

El personal que labora en las escuelas está expuesto también a sufrir de burnout, así por ejemplo, Tabares et al., (2020) halló alta presencia de síntomas

de burnout en los maestros, afirmándose además que las docentes mujeres están más propensas a tener los síntomas de agotamiento emocional y realización personal mientras que los varones presentan mayor despersonalización, asimismo se encontró que aquellos menores a 45 años muestran mayor agotamiento emocional, así como los docentes solteros y con mayores grados de estudio. Asimismo Mendes et al. (2020) afirman que la labor del maestro es una profesión que se encuentra en mayor riesgo de sufrir síntomas de estrés, decaimiento y angustia a consecuencia de las múltiples actividades que realiza.

En América Latina, Tabares et al. (2020) mencionan que la preocupación por el síndrome de burnout es cada vez más creciente pues es considerado un fenómeno que se da en las relaciones de la persona con su entorno laboral. Asimismo, mencionan que en la mayoría de países latinoamericanos en donde se han realizado las investigaciones sobre el burnout en docentes, aportan como resultado que los docentes son un grupo altamente vulnerable para afrontar el burnout y que ello se debe tomar en cuenta por las instancias de gestión involucradas.

A nivel nacional, el Instituto Integración (2021) realizó un reporte en el que indica que el 60% de trabajadores en el Perú presenta síntomas de estrés y de estar expuestos al Síndrome de Burnout debido al agotamiento físico, psíquico-mental y el deterioro motivacional hacia su tarea; así se tiene que seis de cada diez maestros afirman que su labor es muy estresante. En el estudio se hace mención a que las organizaciones deben implementar planes de seguridad y salud laboral para prevenir la baja en la productividad y en el rendimiento laboral de sus trabajadores, asimismo mencionan que es muy importante enfocarse en las emociones pues ellas son relevantes para una vida sana, lo cual indica la relevancia de que los líderes de las escuelas asuman el liderazgo que les oriente a acompañar a sus docentes en su tarea evitando situaciones que puedan generar en ellos el estrés y agotamiento emocional.

Por otra parte, Vásquez et al., (2021) afirmaron que los líderes ejercen influencia positiva en la salud emocional de sus trabajadores, promoviendo su mejor desempeño, ello se relaciona con lo expuesto por Rodríguez & Carlotto (2017) quienes afirmaron que la imagen del director asume gran importancia en la calidad de los aprendizajes y de la imagen institucional, lo cual coincide con lo expuesto por Sanz et al., (2022), quien sostiene que son los directivos de las

escuelas quienes tienen expectativas de logro altas en sus docentes, tienen confianza en ellos y les apoya con los recursos imprescindibles para el progreso de la labor pedagógica, de forma tal que emerge una relación de compromiso en donde prevalece un buen clima institucional, por lo cual el apoyo del director y su estilo de liderazgo podrían ser factores de protección frente al burnout.

Es en ese sentido que el presente estudio tiene como propósito identificar la ascendencia del síndrome de estrés laboral y del liderazgo pedagógico del director en el clima organizacional con el fin de propiciar la reflexión de las autoridades educativas sobre la importancia de asegurar las mejores condiciones de trabajo de los docentes implementando el liderazgo directivo que motive la labor del profesor, asegurando su estabilidad socioemocional que redunde en la mejora de la escuela para promover un clima organizacional orientado al logro de los aprendizajes.

A partir de las fuentes investigadas el problema general queda definido de la siguiente manera ¿Cuál es la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en el clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.

Los problemas específicos de la investigación fueron los siguientes:

- ¿Cuál es la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en la estructura del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022?
- ¿Cuál es la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en la recompensa del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022?
- ¿Cuál es la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en las relaciones del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022?
- ¿Cuál es la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en la identidad del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022?

La presente investigación tiene una justificación teórica porque busca encontrar la relación entre el burnout, el liderazgo pedagógico y el clima organizacional, para identificar condiciones internas que se pueden dar en los centros educativos como: conflictos en las relaciones humanas, desmotivación del

personal, bajos logros de aprendizaje, y por parte del directivo escasa o falta de liderazgo pedagógico, ansiedad, desmotivación y falta de realización personal, todo lo cual podría influir en el clima organizacional (Ortega, 2019).

Además el estudio se justifica porque aporta importantes referencias sobre el síndrome de burnout, como los aportes hechos por Maslach y Jackson (1981), el liderazgo pedagógico que es sustentado por Robinson (2019) y el clima organizacional y sus dimensiones como los presenta Chaparro y Vega (Ortega, 2019) brindando información relevante en el campo teórico sobre el trabajo que desempeñan los docentes y cómo los síntomas del agotamiento laboral y la gestión pedagógica que realizan los directivos en las escuelas, afectan el clima organizacional. El estudio tiene relevancia por cuanto responde a una realidad que sucede en las instituciones educativas pues los docentes soportan una alta carga laboral en el desempeño de sus funciones, lo cual exige de parte de los directivos el liderazgo pedagógico que les permita brindar el acompañamiento y soporte pedagógico para una práctica pedagógica efectiva, todo lo cual redundaría en un mejor clima organizacional. (Leiva & Vásquez, 2019).

La investigación tiene una relevancia práctica pues los docentes se verán beneficiados en base a la discusión que aporta el presente estudio sobre el burnout y el liderazgo de los directivos en el clima organizacional de la escuela, pues ellos afrontan una serie de problemas de estrés debido a la sobrecarga laboral lo cual incide en el deterioro de la salud emocional y/o física y que podrían además afectar su rendimiento y por ende el desarrollo de los aprendizajes (Gutentag et al., 2022). Asimismo, es importante identificar el impacto del agotamiento emocional de los docentes y el liderazgo que asumen los directivos y su efecto en el clima organizacional y cómo ello podría afectar en la gestión pedagógica y sobre todo en el clima organizacional, dichos resultados podrían ser útiles para que las autoridades educativas asuman acciones de mejora enfocadas en el trabajo del docente y el rol de los líderes de las escuelas para asegurar el mejor clima organizacional que repercuta directamente en los aprendizajes (Espinoza, 2018).

Este estudio es importante desde una visión metodológica porque se utiliza el método científico con un enfoque cuantitativo a través del uso de instrumentos validados que permitan recoger información siguiendo los procedimientos de acuerdo a la investigación científica, procesando los datos con respecto a las variables síndrome de burnout y su correspondencia con el liderazgo pedagógico

y el clima organizacional (Otzen et al., 2017). Además, el autor agrega que el método científico está compuesto por métodos, leyes y procedimientos que hacen posible que la investigación se oriente hacia la solución de problemas científicos con eficacia, por lo cual permite la solución de problemas del conocimiento.

Desde la perspectiva epistemológica, en la presente investigación se toma en cuenta una relación sujeto-objeto en la cual el investigador se ubica fuera de la realidad y el objeto investigado es un ente externo. Así, la presente investigación busca los hechos y las causas de cómo el síndrome de burnout y el liderazgo del director ejercen influencia en el clima organizacional, pretende responder en forma objetiva las respuestas desde los actores involucrados, mediante datos seguros y replicables dejando de lado la subjetividad y permitiendo la generalización de los resultados a otros contextos similares (Sanchez, 2019).

La justificación permite plantear el objetivo general: Determinar la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en el clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022. Los objetivos específicos fueron:

- Determinar la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en la estructura del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.
- Determinar la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en la recompensa del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.
- Determinar la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en las relaciones del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.
- Determinar la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en la identidad del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.

En forma consecuente se formuló la hipótesis general: El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en el clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022. Así también se plantearon las hipótesis específicas:

- El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en la estructura del clima organizacional en instituciones educativas públicas.



Lima, 2022.

- El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en la recompensa del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.
- El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en las relaciones del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.
- El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en la identidad del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

A nivel nacional, Pillaca (2021) se propuso establecer la correspondencia entre el síndrome de agotamiento laboral y la complacencia con la vida en los maestros en el contexto de la COVID-19. El método es descriptivo correlacional transversal, el muestreo es no probabilístico compuesto por cincuenta y seis docentes. Se utilizó el test de burnout de Maslach y una escala de complacencia con la vida. Se obtiene como resultados que el 50% de docentes obtienen altos valores de cansancio emocional, el 76,8% bajos valores de despersonalización mientras que el 16,1% muestra niveles altos. Asimismo, el 78,6% de maestros muestra altos grados de realización personal y el 5,4% bajo valores. El 46% de los maestros se sienten altamente satisfechos con la vida, mientras que un 3,6% muy insatisfecho. Sobre la dimensión despersonalización, los docentes hombres muestran mayores valores que las mujeres. Existe una correlación positiva entre la despersonalización y el cansancio emocional, una correlación negativa entre la realización personal y la despersonalización y una correlación positiva de la complacencia con la vida y la realización personal. Se concluye que la mayoría de maestros que desarrollan clases utilizando las Tics en el contexto de la COVID-19 muestran altos valores de cansancio y realización personal y valores bajos de despersonalización. La mayor cantidad de docentes se muestran satisfechos con la vida y existe una relación positiva con la realización personal.

Pineda et al. (2021) se propusieron explicar el grado de estrés laboral de los maestros del nivel primario durante el trabajo a distancia. El método fue descriptivo simple, con una muestra de treinta y seis docentes de una institución educativa seleccionada con la técnica del muestreo no probabilístico intencional. Se aplicó el inventario de Maslach. Como resultado se obtiene que en la dimensión cansancio emocional el 61,11% de maestros presentan valores altos, en la dimensión despersonalización o cinismo el 52,78% presentan altos valores de estrés y en la dimensión autorrealización el 97,22% presentan valores bajos de estrés. Se obtiene como conclusión que el agotamiento emocional de los maestros del nivel primaria durante el trabajo a distancia es superior poniendo en evidencia el cansancio emocional debido al trabajo exhausto que representa el trabajo remoto, al igual que en la dimensión cinismo o despersonalización mostrando comportamientos de alejamiento y frialdad y en la dimensión realización personal se vivencian comportamientos negativos hacia las personas de su entorno. Se concluye finalmente que los docentes de primaria presentan altos niveles del síndrome de burnout debido

al trabajo a distancia utilizando los recursos digitales.

Álvarez, et al. (2021) se propusieron reconocer las decisiones prioritarias de los directores de las escuelas como líderes con la finalidad de superar la enseñanza y mejorar los logros académicos y el desarrollo integral de los estudiantes durante la COVID 19. La metodología fue cuantitativa, se aplicó un cuestionario tipo Likert. Se conformó una muestra de 100 personas entre docentes y directores, seleccionados en forma incidental. Los resultados muestran que los docentes relacionan el contexto con el aprendizaje en línea, sin embargo se evidencia que surgió demasiada dependencia de órganos externos provocando repetición en su uso. Asimismo, que el uso de las Tics se dio más en forma individual que en equipo lo cual habría provocado aislamiento en los maestros. Las disposiciones de las instancias de gestión han sido limitadas, no hubo suficientes recursos ni metodologías. Las normativas en el contexto de la COVID 19 estaban en desuso. Las iniciativas de mejora han estado unidas a la formación en el uso de las Tics. Los maestros coincidieron que es necesario más capacitación sobre las plataformas, además del entorno híbrido, planificación, evaluación, aprender a aprender y a emprender y el trabajo multidisciplinario. Asimismo, los maestros de la muestra están de acuerdo en la importante labor que cumplieron los líderes pedagógicos durante la pandemia pues diseñaron estrategias de comunicación con los docentes, estudiantes y familias mediante el uso de las Tics. Se concluye que los directores líderes asumieron decisiones que impactaron en la formación integral de los alumnos, los docentes asumieron responsabilidad y el trabajo en equipo, tornándose un ambiente en donde se evidencia la empatía, la interactividad y el cooperativismo. Las tecnologías han hecho posible la relación interactiva entre docentes, familias y estudiantes lo cual ha facilitado disminuir los efectos del confinamiento desarrollándose además tutorías personalizadas que atendieron los problemas socioemocionales a los estudiantes.

García & Caballero (2019) tuvieron como objetivo identificar el impacto de la capacitación de los directores de inicial y primaria en el desarrollo de prácticas pedagógicas. La pesquisa fue cuantitativa y diseño explicativo. Se aplicó un cuestionario a una muestra aleatoria conformada por 329 directores y 533 docentes. Los resultados indican que un promedio de directores y jefes refieren que les es posible acceder a programas de formación y ésta les permite implementar prácticas eficientes. El aspecto que obtiene menor puntuación es la referida al tiempo que tienen los directores para su autoformación. En cuanto a los aspectos demográficos

existen mayores diferencias en el ítem sobre años de experiencia mientras que la formación presenta menos diferencias. Se concluye que los directores tienen la posibilidad de formación desde que inician en el cargo, mientras que para los docentes no existen iguales posibilidades. Cuando los directores se inician en el cargo no tienen la experiencia debida por lo cual no tienen competencias como líderes pedagógicos, por lo cual se hace necesario implementar programas de formación en servicio y procesos que incluyan la mentoría en base a la experiencia de otros directores y la implementación de comunidades profesionales para el aprendizaje colaborativo.

Espinoza (2018) se propuso identificar si el clima de la organización es un componente que predice el cumplimiento de funciones en los docentes, en instituciones educativas iniciales. La muestra se conformó por setenta y nueve profesores y treinta directores. La investigación fue mixta: cualitativa y cuantitativa, descriptiva correlacional. Se obtiene como resultado que el clima de la organización es un elemento característico que predice la labor de los maestros, asimismo que el clima organizacional es un factor que predice significativamente el ejercicio de la labor docente. En cuanto a las dimensiones relación fraternal, autorrealización y estabilidad, ésta última obtiene mayor puntaje (22,04) mientras que las relaciones fraternales obtienen menor puntaje (14,78). En cuanto al desempeño docente, la planificación y ejecución de la enseñanza, el 57,8% tiene un nivel inadecuado y el 57,8% de los maestros no tiene una buena preparación y ejecución de la enseñanza y la dimensión profesionalismo docente tiene un 76,32% de valor inadecuado. Se obtiene como resultado que hay una correspondencia significativa entre la dimensión relaciones fraternas del clima organizacional y el desempeño de los docentes, sobre todo en lo referido al profesionalismo docente. Se obtiene como conclusión que concurre una correspondencia opuesta entre clima organizacional y el ejercicio del profesor por lo cual es necesario que los directivos brinden mayor apoyo para un buen clima que asegure una educación de calidad, sobre todo en lo referido a las relaciones fraternas que se dan entre los diferentes actores, deben centrar sus tareas en la innovación y promover la confianza para una mayor presencia y estabilidad.

Arias et al., (2019) se propusieron realizar un estudio comparativo entre las dimensiones del síndrome de burnout en profesores de universidad y de colegio en Arequipa. La muestra fue intencional compuesta por cuatrocientos trece docentes. Se utilizó el Test de Maslach. Se obtiene como resultado que en la dimensión

agotamiento emocional las diferencias no se dan de forma demostrativa entre los docentes de las instituciones educativas que obtienen una puntuación de 13,7 con los docentes universitarios que obtienen una puntuación de 15,0. Asimismo se presentan divergencias significativas en la dimensión despersonalización donde los docentes universitarios muestran niveles más altos de indiferencia hacia sus alumnos, con una puntuación de 7,5 a diferencia de los docentes de colegios que obtienen una puntuación de 5,6; así también los docentes de escuelas obtienen un puntaje de 38,1 en la dimensión realización personal frente a 29 que presentan los docentes de universidad. Estos resultados ponen en evidencia que los docentes universitarios tienen menos niveles de burnout que los docentes de escuelas quienes tienen más exigencia en su labor pedagógica, programan sus sesiones, diseñan sus tareas, preparan materiales y acompañan a los estudiantes con mayor cercanía, a diferencia de los catedráticos, además que los estudiantes de secundaria son adolescentes con características socioemocionales propios de la edad. Sobre el sexo, las maestras de colegio presentan menor agotamiento emocional que los hombres, y los docentes de universidad no muestran distinciones relevantes. Sobre el estado civil, las desigualdades son más elevadas en la dimensión de Despersonalización, los profesores de universidad, divorciados y convivientes muestran índices más elevados que los casados y viudos. Se evidencia mayor agotamiento emocional en los docentes secundarios y universitarios y los maestros de secundaria tienen más alto índice de agotamiento emocional y despersonalización que los maestros de primaria y universidad. Se concluye que los docentes de secundaria están más proclives a sufrir del síndrome debido a las exigencias de los estudiantes y los problemas de conducta de los estudiantes debido a su edad.

Escobedo (2020) se propuso identificar la correlación del clima organizacional y la complacencia de los maestros. El método fue descriptivo transversal, la muestra fue probabilística con ciento diez docentes de escuelas de educación inicial particulares de Tumbes. Los resultados evidencian que el 36,4% de docentes manifiesta que el clima organizacional es deficiente, el 33,6% regular lo que evidencia un débil clima organizacional, una complacencia laboral promedia y deficiente debido entre otros factores a la mala infraestructura, deficiencia de equipos y otros recursos, se evidencia que los maestros están disconformes con el clima organizacional, los incentivos, la autonomía, el liderazgo, integración, empatía, toma de decisiones. Así, también, los docentes se muestran en promedio conformes con los servicios y

actividades que se dan en la escuela, así como satisfechos en relación a la infraestructura, ambientes, recursos y con las resoluciones de los directores, así en un 33,6% existe un nivel medio de satisfacción e igual porcentaje considera que el nivel de satisfacción es bajo. Se concluye que los docentes perciben en sus escuelas un clima organizacional deficiente y una satisfacción laboral promedia a baja por los bajos incentivos, el tipo de liderazgo, la mala infraestructura, los bajos recursos y materiales, entre otros, por lo que se debe promover el involucramiento de los profesores en la gestión de la escuela para la disminución de problemas en las relaciones y la mejora del clima institucional y la complacencia profesional de los maestros.

Estrada et al. (2019) se propusieron hallar la correspondencia entre el clima de la organización y el bienestar de los docentes con su entorno de trabajo. El estudio fue correlacional, la población se compuso de 64 maestros y una muestra probabilística de cincuenta y nueve docentes. Se usaron el cuestionario de clima organizacional y la escala de complacencia laboral. Se halló que existe una correspondencia media significativa del clima organizacional con el bienestar profesional de los docentes obteniendo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,457; en cuanto a la dimensión estructura del clima organizacional se halló una relación media, recta y reveladora con el bienestar laboral de los docentes; así también se halló una injerencia promedio, continua y reveladora de la dimensión relaciones del clima organizacional y la satisfacción laboral con un coeficiente de 0,500; en ese mismo sentido se halló una relación frágil pero demostrativa entre la dimensión identidad del clima organizacional y la complacencia laboral de los docentes con un coeficiente de 0,390 según el Rho Spearman. Se concluye que si existe un mejor clima laboral mayor será el bienestar de los docentes en su entorno de trabajo.

Espinoza (2018) se propuso identificar si el clima organizacional es un elemento que predice el cumplimiento de funciones en los docentes, en instituciones educativas iniciales. La muestra fue de setenta y nueve maestros y treinta directores. La investigación fue mixta: cualitativa y cuantitativa, descriptiva correlacional. Se obtiene como resultado que el clima de una organización es un elemento significativo que pronostica el desempeño de los maestros. En cuanto a las dimensiones relación fraternal, autorrealización y estabilidad, ésta última obtiene mayor puntaje (22,04) mientras que las relaciones fraternales obtienen menor puntaje (14,78). En cuanto a la práctica docente, la preparación y ejecución de la enseñanza, el 57.8% tiene un

nivel inadecuado y el 57,8% de los maestros no tiene una buena preparación y ejecución de la enseñanza y la dimensión profesionalismo docente tiene un 76,32% de valor inadecuado. Los resultados indican que existe una correlación efectiva entre la dimensión amistades fraternas del clima organizacional y el desempeño docente, sobre todo en lo referido al profesionalismo docente. Se obtiene como conclusión que hay una relación opuesta entre clima organizacional y el desempeño del maestro por lo cual se considera necesario que los líderes directivos de las escuelas brinden mayor apoyo para un buen clima que asegure una educación de calidad, sobre todo en lo referido a las relaciones fraternas que se dan entre los diferentes actores, deben centrar sus tareas en la innovación y promover la confianza para una mayor presencia y estabilidad.

A nivel internacional, Winding et al. (2022) quienes se propusieron indagar la relación entre las actitudes agresivas de estudiantes y el cansancio emocional en maestros. La investigación fue longitudinal con una muestra de mil ciento ochenta y ocho maestros aplicándose una encuesta sobre las actitudes agresivas de los estudiantes y sobre el síndrome de agotamiento. Los datos se analizaron utilizando la regresión logística multinivel. Se hallaron relaciones estadísticas importantes entre acoso, intimidación y agotamiento emocional y entre grados altos de estrés con la permanencia de los síntomas y la falta de apoyo de los colegas o jefes con una relación significativa con el cansancio emocional. Asimismo 1,6 veces más de mujeres muestran mayores probabilidades de estrés que los varones y los altos niveles de cansancio emocional son provocados por actitudes agresivas de estudiantes y el insuficiente apoyo de los colegas. El estudio evidencia que las posibilidades del docente de sufrir de burnout se intensifica si existe un mal comportamiento de los estudiantes con un limitado apoyo de los colegas; los autores encontraron además que los síntomas de agotamiento emocional se reducen si existe la colaboración de un líder o inspector, poniendo de relieve el rol del director en los apoyos que brindan a los maestros. Los autores concluyen que existe un efecto directo de la agresividad de los estudiantes en el burnout de maestros y debe implementarse acciones de prevención y posibilidades de acción para apoyar a los docentes expuestos como prevención del burnout.

Di-Giusto et al. (2022) se propusieron examinar la correspondencia entre las dimensiones de la personalidad efectiva del docente con la salud en su entorno laboral. El diseño transversal descriptivo, inferencial y correlacional con una muestra



de setecientos maestros. Se aplicó el formulario de salud docente y el de personalidad de eficiencia del adulto. Los resultados se sometieron al análisis descriptivo correlacional, utilizando la regresión lineal y ecuaciones estructurales. Se obtuvo que existe una alta relación entre la salud ocupacional y la personalidad efectiva de los docentes con puntuaciones por encima de la media, menos en los desarreglos de la voz que tiene niveles bajos. Se hallaron relaciones negativas entre el agotamiento emocional y los desarreglos cognitivos con las dimensiones de la personalidad efectiva. La Satisfacción correlaciona de forma positiva con la autorrealización profesional y social y con la eficacia. Se concluye que las dimensiones de Eficacia de la personalidad y de salud laboral se relacionan positivamente. Se hace necesario fortalecer la suficiencia y los recursos afectivos de los docentes para un mejor desempeño y proveerlos de recursos personales para su salud laboral.

Zhao et al. (2022) se propusieron analizar la relación entre la ansiedad laboral de los maestros y el cansancio profesional. El estudio estadístico descriptivo, con una muestra de seiscientos maestros. Se empleó la escala de estrés laboral docente, una escala de cansancio laboral, un formulario para identificar el conflicto trabajo y familia y una escala general de autoeficacia. Los resultados muestran que existe correspondencia positiva entre la ansiedad laboral de los maestros y los conflictos familiares y en el trabajo, así como con el cansancio laboral. Existe correlación negativa entre el cansancio laboral y la autoeficacia. Por otro lado, las docentes presentan mayor estrés laboral y menos eficacia que los varones. La ansiedad laboral se relaciona positivamente con los conflictos en la familia, el trabajo y con el burnout de los maestros, así como la autoeficacia es un factor que permite prever los conflictos y su impacto sobre el agotamiento profesional de los docentes. Se obtiene como conclusión que el agotamiento profesional se relaciona con el estrés de los docentes. Existe relación muy alta entre el conflicto familia y trabajo y el cansancio laboral, los docentes con mayor autoeficacia presentan mayores problemas de cansancio laboral por lo cual la autoeficacia no sería un factor de alivio del agotamiento emocional.

Heikka et al., (2021) se propusieron determinar el liderazgo pedagógico distribuido en escuelas infantiles de acuerdo a la percepción de los maestros y su conexión con el compromiso de los maestros y el liderazgo pedagógico. El estudio mixto secuencial explicativo, aplicando seis entrevistas semiestructuradas mediante un cuestionario a ciento treinta trabajadores entre docentes, directivos y personal de

cuidado de niños. Se obtuvo que los trabajadores asumen la distribución del liderazgo pedagógico como positivo para la mejora compartiendo la visión y las estrategias entre todos, así como, la discusión y la evaluación pedagógica promueven la mejora, es importante compartir una visión pedagógica y el director debe promover la construcción de una conciencia pedagógica compartida entre todos. Asimismo, los maestros y el personal de la institución asumen que los directores deben distribuir el liderazgo pedagógico y que sus funciones deben ser bien claras y difundidas. Se menciona que es importante implementar estrategias para el liderazgo pedagógico distribuido fomentando la participación en el desarrollo pedagógico, para ello los directores deben organizar las labores y responsabilidades, así como actividades para la mejora de la práctica. Los maestros promovieron la reflexión sobre la práctica docente en sus equipos mediante asambleas semanales, aportando literatura y orientando las actividades en el trabajo con los estudiantes. Se concluye que las instituciones de la primera infancia vienen adoptando enfoques sobre el liderazgo pedagógico distribuido considerando la capacidad del maestro para asumir responsabilidades promoviendo la reflexión y el aprendizaje de sus colegas.

Carvalho et al. (2021) se propusieron analizar el desempeño de los líderes de las escuelas públicas y los aspectos positivos y negativos del modelo de gestión. La investigación es cualitativa, utilizándose el análisis de contenido a partir de la transcripción mediante entrevistas exploratorias en una muestra de treinta directores con experiencia en el cargo de 4 años a más. Los resultados muestran que los directores expresan múltiples problemas sobre todo en relación al presupuesto que les complica implementar sus proyectos considerando necesario aprender sobre manejo económico. Otro aspecto relevante es el manejo de conflictos y desarrollar competencias como la escucha activa para afrontar situaciones personales que puedan estar viviendo los trabajadores de la institución, los directores recalcan la relevancia de la gestión del personal y de converger las posturas de las instancias de gestión para hablar un solo idioma en los procesos de gestión, así como la importancia de un liderazgo transformacional que les permita la innovación de la gestión y el liderazgo pedagógico que se cohesiona con la enseñanza y aprendizaje y un buen clima institucional. Otro aspecto que destacan es la ética que debe ser prioritaria al asumir decisiones y que la falta de autonomía les resta posibilidades de innovación, así como la falta de recursos les disminuye las posibilidades de acción. Se concluye que los directivos asumen muchos desafíos, muestran altos niveles de

liderazgo evidenciando ser innovadores, se muestran interesados en implementar transformaciones, inculcar la ética y la inclusión, sin embargo carecen de la autonomía para realizar innovaciones y destinar el personal idóneo de acuerdo a su escuela.

Glaés (2021) se propuso analizar el rol de los directores como líderes, y cómo los directores asumen su rol de líderes pedagógicos. Es un estudio cualitativo en donde se recogió respuestas reflexivas de directores que participan en el proyecto de inclusión. Los datos se analizaron línea por línea, las respuestas fueron analizadas y luego codificadas para generar las categorías correspondientes de acuerdo a las dimensiones del liderazgo pedagógico propuesto por Leithwood. Los resultados indican que una de las dimensiones del liderazgo pedagógico: Establecer direcciones representa un reto en la enseñanza y aprendizaje de la inclusión y no hay un dominio sobre el tema, asimismo no se cumple debido a que no existe una correcta definición de lo que es la enseñanza y más bien lo consideran como algo obligatorio o fuera de la normatividad. Se halló que los directores no asumen su función como líderes pedagógicos sobre los procesos de autoformación delegando esa tarea en los subdirectores. Otro reto para los directores es que no pueden asegurar la permanencia de personal que se desplaza a otras instituciones por lo cual se les hace difícil implementar a los nuevos profesores que llegan a la escuela, en base a los avances logrados con los docentes permanentes. Asimismo los directores no asumen el rol que les corresponde en los procesos comunicativos y en el desarrollo de habilidades blandas. Se obtiene como conclusión que es necesario revisar las concepciones que tienen los directores, aspecto en el cual la mayoría de han coincidido, lo cual es muy importante para su desarrollo profesional. El autor afirma que es necesario que los directores se involucren en la mejora de los aprendizajes, asumiendo su rol como líderes pedagógicos y no sólo como gerentes.

Cortés (2021) propuso identificar la relación entre el bienestar laboral y las dimensiones del burnout en el contexto de la COVID-19. La investigación tiene un diseño correlacional transversal con una muestra de doscientos cinco maestros seleccionados mediante el muestreo no probabilístico. Se utilizó el test de Burnout de Maslach. Se obtiene que el 37,4% de maestras tiene alta satisfacción con su trabajo y el 40,2% de varones una satisfacción media; el 39,4% de docentes contratados un nivel superior de satisfacción laboral y el 38,75 de maestros nombrados un nivel medio. Sobre la despersonalización, el 48,3% se encuentra en un grado bajo y un

39.5% en un grado alto. Sobre la realización personal, el 36,1% muestra grado bajos y un 27,3% grados medios. Sobre el agotamiento emocional, el 45,5 % de maestras muestran altos índices y el 39% de varones bajos índices. Se evidencia una correlación inversa importante entre el bienestar laboral y las dimensiones del burnout y una relación contrapuesta moderada entre el bienestar laboral y el cansancio emocional. Los docentes con mayor insatisfacción laboral sufren mayor agotamiento emocional, insensibilidad y falta de empatía, generando una evaluación negativa de su labor y los maestros con altos grados de disminución de sus capacidades y sensaciones de fracaso en su labor evidenciarán actitudes negativas hacia su trabajo. Los maestros con niveles altos de agotamiento emocional, pérdida de sensibilidad y empatía sentirán disminución de sus capacidades y sensaciones de frustración y se mostrarán insatisfechos con su trabajo.

Mejía et al., (2020) se propusieron identificar si el placer por la labor que realizan los docentes y los aspectos socio-demográficos y profesionales disminuyen o no el síndrome de burnout. La muestra estuvo integrada por ciento veintitrés docentes de seis instituciones educativas, se aplicaron el Test de burnout de Maslach y Jackson, la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes, de Oros y Main y los registros de inconstantes sociales, poblacionales y profesionales. Se trabajó con la regresión lineal múltiple, dando como resultado que un nivel inferior de satisfacción con el trabajo puede ser un factor del burnout. Los docentes contentos con su tarea, con más optimismo y conscientes de sus propios logros tienen menor riesgo de sufrir del burnout. La variable sociodemográfica relacionada con el burnout es la edad pues los maestros más jóvenes están más expuestos a sufrir el Síndrome. Se pone en evidencia que los maestros consideran su labor como estresante y se concluye que si los maestros tiene índices más altos de satisfacción laboral, el síndrome de burnout es menor y que los aspectos internos son los que hacen posible prevenir el síndrome, a mayor satisfacción intrínseca, menor presencia del burnout: menor cansancio emocional y despersonalización e incremento de la realización personal.

Díez et al. (2020) realizaron un estudio con la finalidad de analizar el impacto de la calidad en las escuelas según el EFQM (European Foundation Quality Management) y el PCI (Proyecto de calidad integrado) que evalúan el liderazgo, las políticas, las estrategias, asociaciones, los recursos, métodos y sus efectos en las escuelas y en la sociedad. El estudio es cuantitativo y se utilizó la herramienta de estimación de la calidad de la gestión educativa, diseñado por el equipo que realizó

la investigación. La muestra estuvo compuesta por catorce escuelas con trescientos dieciséis participantes, el 14% directivos y el 86% maestros. Se halló que la evaluación de la calidad de la escuela y la edad de los entrevistados se relacionan significativamente con la planificación y el clima escolar. Asimismo, los indicadores de calidad total se correlacionan significativamente con los premios o recompensas recibidos (66%) y con implementar un plan de calidad (59%) y el tamaño de la escuela (42%). Asimismo, en cuanto a las recompensas y reconocimientos y las ayudas otorgadas al docente, existe una correlación significativa con la implementación de un programa de calidad, por último, la planificación tiene un efecto alto de 74% en la implementación de un plan de calidad, así como el número de premios recibidos tiene un efecto moderado de 60%, seguido del tamaño de la escuela (42%). Se concluye que es necesario implementar un sistema de calidad en las escuelas, asimismo es imprescindible establecer el reconocimiento a la labor pedagógica de las escuelas, que desarrolle una enseñanza y aprendizaje adecuados, así también la planificación y la comunicación, y el trabajo colegiados son factores relevantes, sin embargo, el apoyo y la recompensa que se le brinda al docente si bien obtienen relevancia moderada para los encuestados, es preocupante puesto que el reconocimiento y los apoyos son muy importantes para que los maestros se motiven y se identifiquen con su escuela y comunidad.

Vicente & Gabari (2019) se propusieron medir la presencia de burnout en los maestros. El estudio descriptivo analítico y de diseño transversal descriptivo con una muestra de ciento sesenta y siete maestros de Secundaria. Se utilizó como instrumento el MBI-GS de Salanova, Schaufeli, Llorens. Se evidencia que los profesores obtienen niveles menores de burnout (1,20%), mientras que el agotamiento y cinismo si tienen mayor puntuación así como la baja eficacia. Los resultados elevados de eficacia profesional concuerdan con la autoevaluación óptima del trabajo por parte de los mismos maestros el cual se puede convertir en un factor de afrontamiento ante los síntomas del burnout. Se concluye que el aislamiento social es el aspecto que permite predecir el cansancio emocional, despersonalización y baja realización; la capacidad de resolver problemas influye positivamente en mayor realización, las conductas negativas de una buena convivencia hacen prever la aparición del síndrome y las estrategias o formas de afrontar el síndrome son diversas de persona a persona y permiten enfrentar esta enfermedad.

Arvidsson et al., (2019) se propusieron encontrar la relación entre los cambios en los factores que producen el agotamiento que sufre el docente y la comprensión de las demandas laborales percibidas entre los profesores identificando los aspectos ocupacionales, sociodemográficos y las formas de vida y su injerencia en el cansancio emocional de los maestros. El estudio longitudinal con una muestra de trescientos diez profesores suecos. Se utilizó un cuestionario de factores ocupacionales, sociodemográficos y de estilo de vida, autoeficacia y agotamiento. Se elaboró una medida combinada con cuatro niveles de agotamiento, basada en el Inventario de Maslach. Los datos cuantitativos se examinaron utilizando la regresión ordinal múltiple. Los resultados indican la ocurrencia de agotamiento alto al inicio y durante el seguimiento, muchos profesores fluctuaron entre los niveles de agotamiento (28% aumentó y 24% disminuyó). La baja autoeficacia se mantuvo como el factor más importante. El aumento de las demandas laborales se asoció con un mayor nivel de agotamiento. Se concluye que una proporción importante de docentes muestra signos de agotamiento. La baja autoeficacia y las altas demandas laborales fueron significativas para el agotamiento y la disminución de agotamiento se asoció con cambios en la libertad de decisión. Es necesario asumir acciones a nivel individual y organizacional para prevenir el agotamiento laboral en los docentes.

Leiva & Vásquez (2019) se propusieron describir el acompañamiento que realizan los directores en las escuelas públicas. La investigación es cualitativa con casos múltiples. Se aplicaron entrevistas semiestructuradas a una muestra conformada por seis directores e igual número de docentes seleccionados y a decisión voluntaria. Se analizaron las respuestas mediante el análisis de contenido en base a categorías predeterminadas. Se obtiene como resultado que los docentes identifican formas de acompañamiento que van desde uno intrusivo a otro más colaborador, mediante espacios de reflexión, mientras que los directores asumen roles de expertos que identifica las debilidades de los docentes para luego aportar soluciones. Asimismo se evidencia la planificación del acompañamiento que es visto por los directivos como una estrategia colaborativa y con participación de los maestros, pero ello no se ejerce en la práctica. Se concluye que existe relevancia del modelo intrusivo del acompañamiento en el cual los directores brindan normas y resoluciones siendo los maestros solo receptivos, por lo cual no generan confianza en su gestión lo cual es contrario al concepto de liderazgo pedagógico eficiente. Los autores concluyen la importancia de desarrollar un liderazgo que propicie la

cooperación y el trabajo colaborativo, mencionan la necesidad de capacitar a los directores para que implementen formas de acompañamiento que promuevan el trabajo auto reflexivo del docente y el análisis de sus propias prácticas.

De acuerdo al paradigma clásico, el Burnout es definido como una enfermedad psicológica que presenta agotamiento emocional, despersonalización y menores niveles de realización personal que pueden sufrir quienes laboran atendiendo al público, de acuerdo a lo expuesto por Maslach en el año 1993. (Juárez, 2020) en ese sentido, si bien el burnout ha querido ser relacionado a otros tipos de trabajadores, dentro del paradigma clásico este término solo aplica a quienes trabajan atendiendo a individuos en el campo de una organización. El burnout tal como lo plantea el paradigma clásico, es aplicable a los docentes de las escuelas quienes están directamente en relación con los diversos actores educativos como son los padres de familia y estudiantes, ello fundamenta que la presente investigación tome en cuenta el paradigma clásico del burnout y las dimensiones y sub dimensiones que propone el Maslach Burnout Inventory. En ese sentido, el profesor, en las múltiples funciones que realiza se ve sometido a situaciones diversas que provocan en él síntomas de desgaste físico y emocional, lo cual sería un indicador de sufrir del síndrome de burnout, término en inglés que es traducido como estar quemado y que provoca en el trabajador la pérdida del optimismo frente a sus tareas.

Asimismo, la presente investigación asume el paradigma constructivista como fundamento epistemológico de la gestión del director, pues desde este paradigma, el conocimiento lo construyen las personas en forma activa a partir de sus experiencias, esto es aplicable la práctica que realiza el líder pedagógico, donde se pone de manifiesto que el director construye sus conocimiento en torno a la cultura y al comportamiento organizacional de la escuela, es el director quien construye y reconstruye su práctica en base a las interacciones con los miembros o actores educativos y en base a su propia experiencia, así como va creando su propia identidad como líder de la escuela (Bolívar & Ritacco, 2019).

Por otro lado, la investigación asume el paradigma crítico del clima organizacional pues como afirmó Pérez (2020) el clima organizacional se define como un concepto general que incluye las actitudes, valores, sentimientos, normas que perciben los maestros y se convive en la escuela. Por otra parte, un nuevo paradigma del clima organizacional es el que presenta Goncalves, quien afirma que el clima reúne tres elementos: aspectos internos, aspectos motivacionales y las

actuaciones de los miembros de la organización (Pérez, 2020). Uno de los aspectos que resalta la autora es el de la forma como en la organización se recompensa, se brinda reconocimiento y se capacita al personal, aportando a su desarrollo profesional; aquellas organizaciones en las que se forja una cultura organizacional que identifica, integra y une a los miembros, al margen de sus condiciones laborales, edades o género, son los lugares más apreciados para desarrollar un mejor trabajo. En este nuevo paradigma, se proponen tres áreas que van a permitir generar un óptimo clima organizacional, éstas son la equidad, que viene a ser la sensación de igualdad quienes son parte de una organización, la cual es imprescindible para crear un buen clima, la equidad va muy unida a la justicia, lo cual genera además la confianza y la sensación de que las cosas se hacen de forma transparente. La tolerancia, pues es importante que en la organización se respeten las ideas diferentes y se entienda que en ese intercambio de ideas pueden nacer mejores innovaciones y la percepción del propósito del trabajo, lo cual se logra cuando los trabajadores son conscientes de relacionar su labor con los propósitos de la organización y de lo que se espera de él para el logro de los objetivos corporativos.

El planteamiento metodológico de la presente investigación toma en cuenta el enfoque cuantitativo que se sostiene en el método científico de acuerdo al modelo hipotético deductivo, que parte de la observación, la descripción y la explicación convirtiendo a la realidad en puntos de vista cuantificables, según Jiménez (2020) la investigación cuantitativa posee características que la hacen diferente a otro tipo de investigaciones, partiendo del propósito que se centra en obtener datos numéricos mediante los supuestos de fenómenos estudiados. Para ello utiliza un diseño y un método organizado y rígido que requiere de la manipulación de las variables utilizando estrategias e instrumentos para el recojo de información específica como la aplicación de encuestas, cuestionarios, entrevistas, observación de campo, muestreo probabilístico, test, para luego ser analizados e interpretados con neutralidad, convicción e imparcialidad. Según la autora, este tipo de investigación puede ser descriptiva, correlacional, comparativa, causal o experimental, postulados que asume la presente investigación.

Si analizamos literatura sobre el síndrome de burnout tenemos que existen básicamente dos perspectivas teóricas: la clínica y la psicosocial. Según Pillaca (2021), la perspectiva clínica fue sustentada por Freudenberger en los años setenta, quien plantea el burnout con la intención de describir las razones por las que los



empleados de un centro asistencial se sentía, agotados o brindaban un trato indiferente a sus pacientes. Según el autor, Freudenberger define a estos síntomas como agotamiento o “desgaste” provocado por los esfuerzos y exigencias laborales, que se produce cuando un profesional que brinda atención a otras personas "se quema" y se frustra al no lograr sus propósitos y define además al burnout como un estado de agotamiento como efecto de la labor extenuante que realiza el individuo sin tomar en cuenta sus propias necesidades. Desde esta perspectiva, el origen del burnout se debe al esfuerzo que realizan los trabajadores que asumen su carga laboral sustituyendo o dejando de lado su vida social, dedicando se al trabajo pues sienten que son imprescindibles, lo cual los hace proclive a estar expuestos a situaciones de estrés que si no las superan estarían dando origen al burnout.

Por otro lado se toma en cuenta la perspectiva psicosocial de acuerdo a las concepciones de Maslach y Jackson(1981) quienes describen al burnout como un proceso dinámico, que surge como reacción emocional de los individuos ante a factores laborales y organizacionales que vendrían a ser los antecedentes del síndrome (Mendez & Botero, 2019). Los autores consideran al burnout como un síndrome con tres dimensiones que pueden sufrir los trabajadores que atienden servicio a otros individuos que podrían mostrar características como el agotamiento emocional, despersonalización y la realización personal.

Se hace mención también a los modelos que presentan Gil-Monte y Peiró para explicar el síndrome de agotamiento laboral como: el modelo de la teoría socio-cognitiva del yo que afirma que los pensamientos se evidencian en las emociones y comportamientos y prevalece el grado de seguridad de la persona en sus capacidades para lograr sus objetivos. El modelo del intercambio social que plantea que cuando el empleado percibe que no se valora su trabajo o que no recibe un trato equitativo (Pillaca, 2021).

Los modelos de la teoría socio-cognitiva del yo propuesto por Bandura en 1987, hacen mención al concepto de autoeficacia que la define como aquellos supuestos que tienen las personas sobre sus propias capacidades para auto controlar aquellas situaciones que podrían ponerlas en riesgo, lo cual les permite alcanzar las metas que se proponen; si la persona carece de esas capacidades, entonces no podrá controlar esas situaciones por lo tanto fracasarán, pondrán en evidencia una eficacia baja y sufrirán del burnout. (Ferrel et al., 2017) Este modelo asume que las habilidades cognitivas de las personas influyen en lo que éstas realizan y se

transforman como resultado de sus propios esfuerzos y a partir de lo que observan en otras personas, asimismo, se afirma que si la persona tiene mayor seguridad en sí misma pondrá mayores esfuerzos para lograr sus propósitos, y a su vez será un determinante en sus emociones como la depresión, el estrés u otras. Para Bandura entonces, la autoeficacia que percibe el trabajador es relevante para la presencia del síndrome de burnout, es decir, la forma como percibe el trabajador que va a poder lograr los resultados que anhelaba.

El rol del director como líder es estudiado de acuerdo a varios enfoques y perspectivas. Hasta los años 70, de acuerdo a Maureira et al. (2016), la perspectiva institucional tomaba en cuenta al rol del director como el único líder, quien asumía su tarea individualmente, dejando de lado la importancia del trabajo en equipo y en consonancia con otros actores, sin embargo como afirma, Gaete et al., (2020) desde los años ochenta se han expuesto varios estudios que proponen que el liderazgo del director es uno de los elementos relevantes en la mejora de los aprendizajes.

Uno de los modelos o perspectivas sobre liderazgo es el liderazgo de rango completo (Full Range Leadership en inglés), en el que cual se insertan diferentes tipos de liderazgo (Riascos & Becerril, 2021). Este modelo que según los autores fue planteado por Bass quien considera que los líderes asumen diversos estilos, como por ejemplo, los elementos del liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y el correctivo. Para los autores, el modelo del liderazgo de rango completo hace posible tener en cuenta además las consecuencias de los diferentes estilos de liderazgo. En ese sentido, Rojas & Di Fiore (2021) afirmaron que el liderazgo transformacional está muy relacionado con el aprendizaje de la organización, convirtiendo a la organización, como una institución que aprende, resaltando la importancia del liderazgo directivo en el que tanto los líderes como los demás miembros de la organización aprenden.

El liderazgo transformador es el tipo de liderazgo que modifica y motiva a los individuos para obtener logros más allá de lo esperado, creando mayor integración y motivación en post de las metas grupales (Riascos & Becerril, 2021) Este tipo de liderazgo permite el desarrollo de, comportamiento destacado que hacen posible la innovación y el cambio tanto en el desarrollo en conjunto como en las estrategias que se implementarán. El líder transformacional debe poseer su propia personalidad y generar identificación en las personas que los siguen y le brinda el soporte necesario para lograr la mejora. Los autores hacen referencia a Bass en 1990, quien plantea

que los directores que asumen el liderazgo transformacional son considerados como competentes e inculcar en los demás, la idea del trabajo que trascienda, sin necesidad de generar a cambio ningún interés particular.

Sobre el liderazgo educativo transaccional, Valles (2019) afirmó que se sostiene en la transacción que se da entre los líderes y los miembros de la organización. El directivo transa recompensas o sanciones a cambio del desempeño de quienes tiene bajo su dirección. En ese sentido afirma que la labor del líder será la negociación, la influencia en forma vertical pero promoviendo el cumplimiento responsable de la labor encomendada, por lo cual el líder transaccional motiva a los empleados a llegar a los objetivos de la organización, acompaña y retroalimenta los errores y toma cartas para el logro de sus metas, siendo un distintivo en este tipo de líder el carisma que motiva y alienta a los seguidores. Asimismo, Riascos & Becerril (2021) afirmaron que este tipo de liderazgo surge de los acuerdos que incluyen estímulos y sanciones de acuerdo a las responsabilidades de cada uno los miembros, de esa forma se involucra la negociación para el logro de las metas. Valles (2019) añadió además dos tipos de liderazgo transaccional, el de recompensa aleatoria en el que se premia a los empleados en mérito al buen desempeño realizado y el de dirección por exclusión, en donde el director interviene si no existe un buen desempeño, en este caso, para corregir cuando no están yendo bien las cosas.

El liderazgo de los directivos de las escuelas debe orientar al progreso, transformación y al logro de mejores resultados, siendo uno de los aspectos más importantes en la dirección de las escuelas, encontrando una importante relación entre el estilo del liderazgo de los directores y los aprendizajes de los estudiantes, además de la mejora del desempeño de los maestros, lo cual redundará en que los estudiantes estén más motivados y con mayor empeño en sus tareas escolares. (Riascos & Becerril, 2021). En ese sentido, Ritacco (2019) hizo referencia a Bolívar y Murillo, quienes consideran a la dirección de una escuela como un agente de innovación y mejora, en donde se conforma una unión entre todos los implicados con el fin de aportar mejoras, con directivos formados poniendo en práctica el liderazgo compartido e igualitario y asume la responsabilidad de la mejora de los aprendizajes.

La labor del directivo en una escuela es lograr que los alumnos aprendan, es decir, promover las mejoras en la institución para que estas redunden en la mejora de los aprendizajes; en ese contexto, el director debe ser más cercano a los maestros y a los estudiantes estar más involucrado en que aprendan, tanto estudiantes como

profesores y asimismo, interesarse por su estado personal y mejor desempeño, así como implementa acciones de transformación y mejora de la escuela (Sanz, et al., 2021). En esa línea Ritacco (2019) hace referencia a Bolívar en el año 2010, quienes asumen al liderazgo pedagógico como aquel que brinda acompañamiento al maestro, orientando a la superación de la enseñanza y los procesos de aprendizaje considerando la planificación, la ejecución de estrategias en el aula, incentivando el progreso de las competencias docentes.

Para Pérez et al., (2018) el rol del líder pedagógico viene a ser muy relevante en los aspectos relacionados a la renovación y la mejora de la educación. Los autores hacen referencia a Leithwood en 2011 quien coincide con la propuesta de Robinson, en el mismo año, quienes destacan que el líder pedagógico aumenta los logros de aprendizaje, sobre todo en zonas con mayores necesidades. Los autores hacen referencia al modelo del liderazgo pedagógico siguiendo a lo propuesto por Robinson en el año 2010 afirmando que el líder pedagógico se caracteriza por fomentar mejores prácticas pedagógicas y en apoyar a la mejora de los resultados académicos.

Por otra parte, el clima organizacional se conceptualiza a fines de los 50 con las investigaciones sobre los cambios en los ambientes laborales y cobra relevancia a partir de los años 60 y 70 con Litwin y Stringer. (Fajardo et al., 2020) Actualmente existen diversas investigaciones que hacen mención a diversos elementos que tienen relación directa con el clima de la organización como la producción, el bienestar de los trabajadores, el cuidado de la salud, el agrado con su labor, el compromiso que se genera en la institución.

El clima organizacional se define desde varias perspectivas, prevaleciendo dos enfoques: el primero es el enfoque estructuralista, presentado por Forehand y Gilmer quienes lo describen como la relación de elementos con características únicas y que permanecen en el tiempo y que inciden en las actitudes de las personas, y el segundo es el enfoque de percepción que considera las características propias de la organización y la forma como los involucrados lo asumen (Domínguez et al., 2020).

El clima organizacional presenta tres enfoques como son el enfoque estructuralista que hace mención al clima organizacional como la conjunción de elementos constantes que caracterizan a una organización, la diferencia de otras y tiene incidencia en las actitudes de sus miembros. Así, la persona tendrá una percepción propia del clima organizacional dependiendo del lugar donde éste se desarrolla. El otro enfoque es el subjetivo, de acuerdo a este enfoque el personal de

la institución asume su propio criterio sobre el clima que se desarrolla en la organización. Ellos asumen actitudes como efecto de la idea que tienen sobre el clima organizacional, y sobre sus propias experiencias. El tercer enfoque es el de Síntesis que afirma que no sólo es la subjetividad la que influye sobre el clima organizacional, sino otros elementos como las formas de pensar, los valores, la motivación de los trabajadores, en suma, el clima organizacional no sólo dependerá de la forma como la persona lo percibe, sino también de las interrelaciones que se dan en la misma organización ( Espinoza & Jiménez, 2019).

Desde la perspectiva interactiva del clima organizacional basándose en Taguiri (1968), éste se compone de diversos elementos como el entorno ecológico, es decir todos los elementos físicos, luego las interrelaciones que existen entre los trabajadores y los equipos de trabajo y finalmente, el entorno social que tiene que ver con las creencias, valores y todo aquello que conforma la cultura organizacional (González et al.,2021).

El burnout viene siendo investigado desde la década de los setenta sobre todo en las personas que laboran brindando servicios en contacto con otras personas. (Weißenfels et al., 2022). Para Olivares et al., (2021) el pionero en describir al burnout fue Freudenberger en 1974, quien lo definió como la percepción de fracaso y cansancio del trabajador debido a la sobrecarga en sus labores. Weißenfels et al. (2022) hicieron referencia a Maslach quien afirmó que el burnout es un síndrome psíquico como efecto de una reacción continua a los componentes que provocan estrés en el contexto laboral.

El burnout también es definido conforme a lo expuesto por Maslach, Sachaufeli y Leiter, como una sintomatología de cansancio emocional en el entorno laboral, cuyas dimensiones son el agotamiento emocional que se evidencia porque las personas suelen sentir que son vulnerables emocionalmente ante las exigencias laborales, la despersonalización que se manifiesta por sentimientos insensibles y la falta de eficacia o realización personal que se manifiesta cuando la persona no toma interés y siente que no podrá cumplir con sus obligaciones (Wulolign et al., 2020).

Asimismo, el síndrome de burnout viene a ser una reacción en el aspecto emocional, físico y actitudinal de una persona que lo lleva a una pérdida de la motivación y que lo orienta a sentimiento negativos y fracaso, los cuales surgen en el entorno laboral debido a una sobrecarga laboral (Jara & Pizarro, 2018). Maslach y Jackson en 1981 tomaron en cuenta proponer un instrumento de medida elaborado

en base a tres dimensiones que se exponen en el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson), estas dimensiones son el Agotamiento emocional, Despersonalización y falta de Realización Personal en el entorno laboral (Serrano et al., 2017). Ello coincide con lo expuesto por Lin et al., (2022) los que mencionaron que el burnout presenta tres dimensiones: cansancio emocional, realización personal y despersonalización, estos síntomas se dan en personas que brindan servicios y cuyas emociones están sobrecargadas.

Por otra parte, el burnout se define como una reacción psicológica a la ansiedad debido a la sobrecarga laboral, sin embargo existen posibilidades de prevenir el burnout asegurando de esa forma la salud y rendimiento de los empleados, (Muñoz et al., 2022). En ese sentido Esteras et al. (2019) afirman que el síndrome de agotamiento laboral presenta varias sintomatologías que producen inestabilidad al trabajador quien debe afrontar las exigencias de su trabajo lo cual le va a afectar en su trabajo así como en su salud física y psicológica.

La primera dimensión del síndrome de burnout es el del Agotamiento laboral, que se evidencia cuando quien lo padece tiene la sensación de carecer de elementos físicos y socioemocionales para afrontarlo (Blázquez et al., 2021). En ese sentido Suárez & Martín (2021) afirmaron que el agotamiento vendría a ser la percepción de los trabajadores de no poder más de sus esfuerzos, sensación emocional que va disminuyendo sus esfuerzos y que repercute en la labor que realizan. Cortez et. al., (2021) mencionaron por su parte que el cansancio o agotamiento emocional es el aspecto más relevante del burnout y que se caracteriza porque el trabajador se muestra fastidiado, agobiado, irritado, desanimado, ansioso, sintiéndose cansado e insatisfecho por el trabajo que realiza, disminuyendo o interfiriendo el compromiso con la labor que realiza.

Sobre la segunda dimensión, la falta de realización personal, es se evidencia cuando el trabajador tiene sensaciones fracaso, disminución de su autoestima y no se siente satisfecho ni con él mismo ni con su trabajo (Jiménez et al., 2012). Para Blázquez et al., (2021) la falta de realización personal consiste en que la persona tiene sensación de no poder lograr sus objetivos, lo cual se hace más intenso si no cuenta con los recursos de afrontamiento y sobre todo el apoyo de las personas de su entorno, lo cual coincide con Suárez & Martín (2021) cuando afirmaron que esta dimensión se produce cuando las personas sienten que no pueden aportar más de sí, piensan que pueden fracasar y no valoran su trabajo. Según Cortez et al. (2021)

esta dimensión involucra actitudes como falta de interés, motivación e insensibilidad, además de incomprensión hacia las personas de su contexto laboral.

La tercera dimensión llamada por Maslach es la despersonalización, que consiste en que la persona o el trabajador muestra un comportamiento indiferente e indolente hacia los demás (Blázquez et al., 2021). En cuanto a esta dimensión, Suárez & Martín (2021) afirman que se evidencia cuando la persona muestra una actitud de cinismo, así como comportamientos y emociones negativas hacia las personas de su entorno laboral. Cortez et al. (2021) afirman que la falta de realización personal o eficacia se produce cuando la persona tiene sentimientos de frustración, disminución de su autoestima y descontento con su trabajo y con los resultados conseguidos.

En relación a la segunda inconstante, el liderazgo del director de una institución educativa, se afirma que éste es preponderante para transformar a una escuela en una escuela de calidad, de tal forma que son los directivos quienes pueden hacer la diferencia entre una escuela de calidad y otras (Romero (2021). Por su parte Ritacco (2019) expone que el líder debe tener las competencias para la mejora de la escuela que tiene como principio elevar el grado de los aprendizajes de los estudiantes. Así, de acuerdo al autor, el director escolar debe ser una persona que promueva las competencias para la mejora en todo el personal, trabajando en forma colaborativa y responsable con todos los actores de la escuela, tomando en cuenta la realidad de su contexto. Leiva & Vásquez (2019) por su parte, menciona que los líderes no sólo deben preocuparse por la gestión administrativa, sino sobre todo, en todos los aspectos que guardan correspondencia con la enseñanza y el aprendizaje, elementos importantes para la superación de las escuelas.

Un tipo de liderazgo que va ganando prestigio en función de las mejoras que se dan en el campo educativo es el liderazgo pedagógico (Ritacco, 2019). De esta forma, el autor define al liderazgo pedagógico como aquel cuyo eje se concentra en la ejecución de los procesos de aprendizaje para la superación de las metas. Así, el liderazgo pedagógico se demuestra en el ejercicio de las capacidades del director de las escuelas, destacando los criterios que según el autor, presenta Anderson quien plantea las competencias del liderazgo pedagógico: Gestión de los trabajadores, en el cual se incluyen como criterios Implementar directivas en común, los grados de exigencia, los premios o estímulos, el rompimiento de las rutinas, la innovación y el cambio y el manejo de conflictos. Los procesos pedagógicos que incluyen la

injerencia en la planificación curricular, la motivación para el progreso de las competencias e implementar estrategias para la enseñanza y el aprendizaje con la colaboración de los maestros. El criterio Curricular, que incluye la adaptación del currículo a la realidad del contexto y su aplicación en las aulas. Desarrollo de la institución, que incluye establecer un clima apropiado y colaborativo, organizar la autoevaluación de los incentivar y proponer estrategias para la mejora profesional de los docentes. Concretizar la mejora que consiste en ejecutar el proyecto de la institución educativa y comprometer a los docentes, implementar innovaciones e influir en la mejora de los servicios educativos.

Se asume entonces que es el director en quien recae la responsabilidad de la gestión tanto pedagógica, institucional y administrativa (Freire y Miranda, 2019). Así, el director como gestor es quien debe contribuir a alcanzar las metas propiciando la participación de los actores a partir de esfuerzos conjuntos y compromisos establecidos en consenso. Por su parte, Cifuentes et al. (2020) mencionaron que el liderazgo pedagógico se transforma en un elemento esencial en la efectividad y la superación de la educación; los autores hicieron mención a Leithwood y Mckinsey quienes consideraron al liderazgo escolar como el segundo elemento trascendente en la mejora de las escuelas.

El líder pedagógico propicia conformar comunidades profesionales de aprendizaje, que contribuyan a la superación de la práctica docente cuya meta es la mejora de los aprendizajes; asimismo el líder que centra su actuar en lo pedagógico promueve un clima positivo en la escuela y un espacio organizado y seguro, convirtiendo a la escuela en una escuela eficaz lo que se relaciona con el logro del éxito de los estudiantes en sus aprendizajes (Bolívar et al.,2017). Los autores recalcaron sobre el papel relevante del director para crear ese ambiente saludable en la escuela en la cual el centro principal viene a ser la mejora de los aprendizajes.

El director como líder pedagógico debe también motivar la creación de espacios para generar una cultura que se centre en el aprendizaje que permita el desarrollo organizacional para la promoción de la mejora de los aprendizajes, pero para ello es necesario implementar espacios de colaboración y cohesionar a todos los docentes, asumiendo metas en conjunto con una sola visión, así, Bolívar (2019) refiere que las escuelas que se organizan conformando comunidades de aprendizaje no centran su accionar en cargas burocráticas, sino más bien son la que tienden al logro de la mejora académica de los estudiantes.



El líder pedagógico ejerce un rol relevante en la conformación de la institución educativa como una comunidad de aprendizaje, con un ambiente positivo que se centra en los aprendizajes, así, los directores escolares asumen compromisos para promover un clima positivo y colaborativos, el cambio para la mejora, el liderazgo compartido, la práctica pedagógica reflexiva a partir de la caracterización de las necesidades de aprendizaje (Bolívar, 2019). En ese sentido Ritacco (2019) mencionó que el liderazgo pedagógico involucra un trabajo colaborativo en donde el líder genere compromisos compartidos implicando a todo el personal por la mejora de los aprendizajes.

Se identifican cinco dimensiones del liderazgo pedagógico centrado en los estudiantes, haciendo mención a los efectos positivos que causan los líderes en los aprendizajes de los estudiantes (Robinson, 2019). Estas dimensiones son:

- Establecer objetivos y expectativas: los líderes que se plantean metas y objetivos concretos relacionados con los aprendizajes y el progreso de competencias en los estudiantes tienen un impacto favorable. Los directores escolares plantean sus metas así como los estándares de aprendizaje y promover el compromiso de los integrantes de la comunidad escolar para la superación de objetivos y metas planteadas. Robinson (2019) afirma que para que los objetivos sean motivadores es necesario cumplir tres requisitos: suficiencia, compromiso y transparencia. Sobre la primera condición, la suficiencia la autora afirma que el equipo docente deben asumir que tienen las competencias necesarias para lograrlo o que podrán contar con el apoyo de sus compañeros. Sobre la segunda condición: el compromiso, Robinson (2019) afirma que se forma cuando los miembros sienten que existe una relación entre los objetivos y lo que ellos valoran. En lo referente a la tercera condición: la transparencia la autora afirma que está dada por la claridad de los objetivos para que todos puedan hacer el seguimiento necesario y realizar los cambios que se necesiten para la mejora, así el planteamiento de metas propicia la superación de la práctica y de los aprendizajes.
- La segunda dimensión: asignar recursos de forma estratégica, Robinson, (2019) afirma que los directores ejercen el liderazgo eligiendo y designando los mejores recursos tanto materiales como financieros para la superación de las metas de aprendizaje. En espacios donde existen pocos recursos el líder estratega asume decisiones sobre los recursos priorizando las necesidades de

los estudiantes. La autora afirma también que el recurso primordial viene a ser el cuerpo docente pues la calidad de los aprendizajes depende mucho de ellos.

- La tercera dimensión que plantea Robinson (2019), Asegurar una enseñanza de calidad comprende tres aspectos, el primero es que los líderes que tienen mejor actuación es porque ejercen control y coordinan la planificación del docente. Asimismo, los docentes de escuelas eficaces valoran la actuación del director líder quien ingresa a las aulas y retroalimenta para mejorar la práctica pedagógica. Por último, existen evidencias que en las instituciones de mayor desempeño, los directores enfatizan el acompañamiento de los docentes para asegurar el progreso de los aprendizajes de los estudiantes y orientan la mejora en función de esos resultados. Existen muchas evidencias de lo provechoso de la retroalimentación que realizan los directores líderes en las escuelas pudiendo evidenciarse que en las escuelas en donde los directores retroalimentan a los docentes en sus procesos de esa forma, según Robinson (2019) las visitas y la retroalimentación que hace el director líder al docente en el aula, es más efectiva que las que se realizan sólo de acuerdo a las normas.
- La cuarta dimensión. liderar el aprendizaje y la formación docente (Robinson , 2019), se refiere a cómo los directores líderes participan en forma conjunta con los docentes en acciones para el aprendizaje colaborativo que pueden ser acciones formales, como en reuniones planificadas, talleres, grupos de interaprendizaje, o en reuniones informales como en conversaciones que se dan en el día a día y en diversos espacios de la escuela. Esta dimensión hace alusión entonces a la superación de la enseñanza y de los aprendizajes. Según Robinson (2019) los directores que se involucran en las capacitaciones conjuntamente con sus docentes comprenden mejor sus necesidades y aquellos aspectos de mejora que deben priorizarse. La autora resalta la importancia de tener bien definido los propósitos de las capacitaciones o actividades de formación y el efecto positivo de ésta en la mejora de los aprendizajes. Participar con los docentes en programas de formación pasa por profundizar en las concepciones pedagógicas de cada uno, y la deconstrucción y reconstrucción de nuevos saberes pedagógicos.
- La quinta dimensión: asegurar un entorno ordenado y seguro que plantea Robinson (2019) a la implementación de un ambiente en donde los docentes puedan enseñar centrándose en los aprendizajes de los estudiantes. Esta

dimensión incluye la valoración de la diversidad cultural, la disciplina positiva, el respeto y aprecio de las diferencias, el manejo adecuado de conflictos, pues de lo contrario los estudiantes se sienten desmotivados por aprender, así como se perjudica el tiempo pues se transgrede las rutinas tanto del aula como de la escuela. Robinson (2019) afirma que se debe implementar una cultura organizacional basada en el actuar responsable y en la rendición de cuentas. Así también se debe establecer la negociación como punto de partida para un clima positivo, las normas no deben ser impuestas sino consensuadas, así como se debe implementar en la escuela mecanismos para el trato de las conductas disruptivas así como implementar acciones para que los estudiantes se sientan motivados de asistir y participar en su escuela.

En cuanto a la tercera variable, el clima organizacional, éste nace de forma espontánea en la relación entre los trabajadores y los líderes de las organizaciones y depende de la percepción de cómo los trabajadores conciben la comunicación, la toma de decisiones y cómo se motiva dentro de ellas, el clima repercute en los aspectos psicológicos y en las interrelaciones que se dan dentro de las instituciones (Bustamante & Lapo, 2022). Para Escobedo (2020) el clima organizacional se puede definir como la sensación que tienen los trabajadores sobre su centro laboral, considerando aspectos como el monitoreo que ejerce el líder, las capacitaciones que se les brinda, las interrelaciones, las formas de comunicarse, la administración personal y documentaria, los espacios de trabajo, etc.

Asimismo, el clima organizacional se describe como los modelos constantes de comportamientos y sentimientos que son específicos y describen a una institución y que se interrelacionan con el entorno y los valores con los cuales interactúan las personas (Fajardo et al., 2020). En ese sentido, Espinoza (2018) afirma que el clima organizacional en una institución educativa está definido por los agentes elementales, personales y prácticos que tienen un estilo característico y depende de cómo lo perciben los demás y las formas de organización.

El clima organizacional surge en las relaciones entre los individuos en un entorno laboral y tiene que ver con las características individuales de cada una de ellas, como con las interacciones que se dan en el espacio laboral. (Brizuela & Torres, 2020). Los autores hacen mención a Chiavenato en el 2011 cuando afirma que el clima organizacional expresa cómo se implementan las interrelaciones entre los trabajadores, así como la forma en que el líder orienta estas interacciones, el clima

así está definido por el predominio del ambiente laboral sobre la acción de los trabajadores, podemos definir entonces al clima organizacional como el atributo del espacio organizacional que los trabajadores asumen o experimentan y que ejerce influencia directamente en su conducta y en sus motivaciones.

En la variable clima organizacional se puede identificar 4 dimensiones, de acuerdo a lo expuesto por Chaparro y Vega quienes en el 2007 manifestaron cuatro factores del clima organizacional como son: la estructura, recompensa, relaciones e identidad (Estrada et al., 2019). Por su parte Ortega (2019) describe las dimensiones del clima organizacional propuesto por Chaparro y Vega, como son:

**Estructura:** Comprende la sensación de los trabajadores con relación a las directivas, los procesos, el número de normas, procesos, tramitación que se realiza en la institución.

**Recompensa:** Es la sensación de los trabajadores sobre los estímulos recibidos en mérito a un trabajo bien realizado lo cual incide favorablemente en el clima organizacional.

**Relaciones:** Está referido a la sensación de los trabajadores sobre el entorno laboral y las interrelaciones que se dan tanto formal como informalmente.

**Identidad:** Es la sensación de los miembros de la organización sobre la forma como se comparten los objetivos y propósitos sea en lo personal como en lo profesional.

### **III. METODOLOGÍA**

### 3.1 Tipo y diseño de investigación

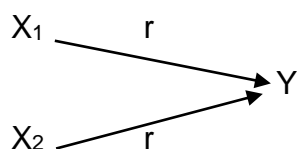
**3.1.1 Tipo de investigación:** la investigación es de tipo aplicada pues tiene como propósito reconocer los métodos, las técnicas, los procesos que servirán para contribuir a la solución de un problema específico, se vale de los conocimientos adquiridos mediante la investigación básica para solucionar los problemas, siguiendo la ruta hipotética deductiva (Sánchez et al., 2018) .

**3.1.2 Diseño de investigación:** el diseño del estudio es no experimental, correlacional causal y transversal. Como afirman Sánchez et al. (2018), en los diseños no experimentales se evidencia que las variables independientes no se manipulan, no existe grupo de control ni grupo experimental, el investigador observa la realidad tal como es y analiza los hechos y fenómenos tal como ocurren, por lo cual el presente estudio cumple con las características de un diseño no experimental y esencialmente es de carácter descriptivo porque explica claramente la forma como se recogerán los datos, la selección de la muestra, si los instrumentos para recabar los datos serán validados y de qué forma, como se ha desarrollado la recogida de datos, y cuáles son los resultados (Guevara et al., 2020).

El diseño es correlacional causal porque relata las relaciones entre las variables en un momento específico, estableciendo la relación causa y efecto, esta relación es planteada por el investigador en base a sus hipótesis y la revisión de la literatura (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018a).

#### Figura 1

*Esquema del diseño correlacional causal.*



Así:

En el cual:

X1: Variable independiente, síndrome de Burnout.

X2: Variable independiente, liderazgo pedagógico.

Y: Variable dependiente, clima organizacional.

r : Relación causal.

El estudio es transversal porque los datos se recogen un solo momento (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), en ese sentido Cvetkovic et al. (2021) afirman que en los estudios de tipo transversal la medición se realiza en un periodo definido.

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo pues parte de la identificación de una problemática cuyas variables son susceptibles de ser medidas a través de un tratamiento estadístico y las hipótesis son sometidas a un proceso de validación, como afirman (Sánchez et al., 2018), en la investigación cuantitativa las hipótesis surgen a partir de un marco teórico, son sustentadas justificadas y respaldadas en base a su propio proceso metodológico.

### **3.3 Variables y operacionalización**

Las variables son propiedades particulares de un elemento, hecho, comportamiento que podría ser numeral, categórico o valorativo, el cual debe convertirse en forma objetiva y observable para que pueda manipularse y medirse (Sánchez et al., 2018).

La operacionalización de las inconstantes vienen a ser los procesos que desarrolla el investigador para transformar las características abstractas de una variable en una posible de ser medida mediante la aplicación de un instrumento, así, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), definen la operacionalización como la agrupación de procesos que desarrolla el investigador para la medición de las variables y para la interpretación de los datos que haya logrado obtener.

Para la medición de la variables se hace uso de los indicadores que según Sánchez et al. (2018) son los componentes que hacen posible medir los aspectos cuantificables de una variable, las cuales serán el primer paso para el análisis interpretativo de los resultados de la investigación, de acuerdo a los datos obtenidos. Los indicadores permitieron medir las variables de acuerdo a las escalas de medición establecidas. Según Sánchez et al. (2018) la escala de medición viene a ser un sistema que permite medir una correlación numeral con las propiedades de los elementos medidos; esta escala de medición podría ser ordinal, nominal o en intervalos, de acuerdo a la propuesta del investigador y siguiendo la lógica que permita medir las variables a través de sus indicadores. En la investigación se manejó la escala de medición ordinal porque existen diferentes categorías que tienen un ordenamiento de más a menos, lo cual pone en evidencia que existe jerarquía (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

## **Variable independiente (X1): síndrome de burnout.**

### **Definición conceptual**

Lin et al. (2022) hace referencia a Maslach y Jackson en 1981 quienes definen al burnout como un síndrome con tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que sucede en las personas que prestan servicio a otras personas. Muñoz et al. (2022) también refiere a Maslach cuando define al burnout como la reacción continua de una persona ante el estrés en su entorno laboral, que se presenta en forma crónica debido a interrelaciones conflictivas entre el trabajador y su centro laboral.

### **Definición operacional**

#### **Dimensiones:**

El burnout presenta de acuerdo al test de Maslach y Jackson (1981) tres dimensiones: el Agotamiento emocional, la Despersonalización y la falta de Realización Personal en el trabajo (Serrano et al., 2017), considerándose los niveles bajo, moderado y severo. (Anexo A).

#### **Indicadores:**

Los indicadores nos permitieron medir las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal a través del test de Maslach y Jackson que mide el síndrome de burnout (Teles et al., 2020), siendo los siguientes:

- Indicadores de la dimensión agotamiento emocional:
  - Exhibe aumento de sensaciones de decaimiento en su labor diaria, haciendo que el educador se aleje de los demás trabajadores y desarrolle una actitud imprecisa.
- Indicadores de la dimensión despersonalización:
  - Expresa un grupo de procederes y posiciones de retraimiento, desinterés, apatía, desvalorización, ante el propio trabajo.
- Indicadores de la dimensión falta de realización personal:
  - Demuestra baja eficacia profesional cuando el docente se da cuenta que el trabajo que realiza excede su aptitud, originando desilusión en relación con su labor profesional.



## **Escala de medición**

La escala de medición fue de tipo ordinal para que los encuestados seleccionen la opción que mejor se adecue a su realidad. Estas opciones fueron siete, de acuerdo al instrumento que propusieron Maslach y Jackson, (Teles et al., 2020): Nunca, pocas veces, una vez al mes, pocas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana y todos los días.

## **Variable 2: liderazgo educativo**

### **Definición conceptual**

Robinson (2019) afirma que liderazgo pedagógico o liderazgo centrado en el estudiante es el componente primordial en el aprendizaje por lo cual los directores deben redefinir las disposiciones que hacen posible mejoras en el nivel de logro, motivando y apoyando el trabajo de los docentes. La autora sostiene que este tipo de liderazgo es el que ejerce el director cuando enfoca todas sus acciones hacia el logro de los aprendizajes, para ello afirma que es necesario que los directivos se involucren en las acciones de planificación y organización orientadas a la mejora de la calidad institucional.

### **Definición operacional.**

Se consideran los niveles del liderazgo pedagógico en sus cinco dimensiones como son el establecer objetivos y metas, asignar recursos de manera estratégica, asegurar una enseñanza de calidad, liderar el aprendizaje y la formación docente y asegurar un entorno ordenado y seguro que serán medidos con 20 ítems en una escala del 0 al 4: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre y los niveles: bajo, medio y alto.

### **Dimensiones.**

Robinson (2019) plantea cinco dimensiones del liderazgo efectivo, estas son; el establecimiento de metas y expectativas, asignar recursos de forma estratégica, asegurar una enseñanza de calidad, liderar el aprendizaje y la formación docente y asegurar un entorno ordenado y seguro.

### **Indicadores**

Los indicadores permitieron medir las dimensiones establecimiento de metas y expectativas, asignar recursos de forma estratégica, asegurar una enseñanza de calidad, liderar el aprendizaje y la formación docente y asegurar un entorno ordenado y seguro (Anexo A) a través del instrumento que mide el liderazgo pedagógico, siendo

los siguientes:

- Indicadores de la dimensión establecer objetivos y metas:
  - Definición de metas y expectativas en forma conjunta.
- Indicadores de la dimensión asegurar recursos de manera estratégica:
  - Asegurar el uso de los recursos humanos y materiales en función de las metas de aprendizaje
- Indicadores de la dimensión reflexión con los maestros sobre su enseñanza.
  - Diversificación, articulación y secuencialización del currículo
- Indicadores de la dimensión liderar el aprendizaje y la formación docente:
  - Monitoreo a la práctica docente y retroalimentación para la mejora.
  - Promoción del desarrollo profesional de los docentes como líder y aprendiz al mismo tiempo.
- Indicadores de la dimensión asegurar un entorno ordenado y seguro:
  - Gestión de un clima propicio para el trabajo del maestro y el logro de los aprendizajes.

### **Escala de medición**

La escala de medición fue de tipo ordinal para que los miembros de la muestra seleccionen la opción que se adecue a su interés. Estas opciones fueron cinco: nunca, pocas veces, algunas veces, muchas veces, siempre en los niveles alto, medio y bajo.

### **Variable 3: clima organizacional.**

#### **Definición conceptual.**

El clima organizacional expresa la forma en que se establecen las relaciones entre los trabajadores, así como la forma en que el líder orienta estas interacciones, el clima así está definido por el predominio del ambiente laboral sobre la acción de los trabajadores, podemos definir entonces al clima organizacional como el atributo del espacio organizacional que los trabajadores asumen o experimentan y que ejerce influencia directamente en su conducta y en sus motivaciones (Brizuela & Torres, 2020).

#### **Definición operacional.**

Se consideran los niveles del clima organizacional, en sus cuatro dimensiones como son: estructura, recompensa, relaciones, identidad, que serán medidos con 20

ítems en una escala del 0 al 3: nunca, a veces, siempre y los niveles: Insatisfactorio, satisfactorio y muy satisfactorio.

## **Dimensiones**

Las dimensiones de clima organizacional son estructura, recompensa, relaciones, identidad. Es la sensación de los miembros de la organización sobre la forma como se comparten los objetivos y propósitos sea en lo personal como en lo profesional.

## **Indicadores**

Los indicadores permitieron medir las dimensiones estructura, recompensa, relaciones, identidad (Anexo A) a través del instrumento que mide el clima organizacional, siendo los siguientes:

- Indicadores de la dimensión estructura:
  - Conocimiento sobre la política y organización de la institución.
  - Procedimientos claros y definidos
  - Reglamento interno en el que se precisan la organización y funciones de cada uno de los miembros.
- Indicadores de la dimensión recompensa:
  - Estímulos a los mejores desempeños y responsabilidad en las tareas.
  - Reconocimiento a los esfuerzos.
- Indicadores de la dimensión relaciones:
  - Comunicación entre los miembros de los diferentes estamentos de la institución.
  - Madurez y disposición para superar los conflictos de manera asertiva.
  - Cooperación entre los miembros de la Organización.
  - Buenas Relaciones humanas.
- Indicadores de la dimensión Identidad:
  - Valores compartidos.
  - Visión y misión compartidos.
  - Compromiso con la organización.
  - Satisfacción de trabajar en esta organización

## **Escala de medición**

La escala de medición fue ordinal para que los encuestados elijan las opciones

que se adecuen a sus intereses. Estas opciones fueron tres: nunca, a veces, siempre en los niveles insatisfactorio, medianamente satisfactorio y satisfactorio.

### **3.3 Población, muestra y muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población**

La población viene a ser los elementos de la investigación que tienen similares rasgos, así, para Mucha et al. (2021), la población es aquella que está compuesta por los mismos rasgos y criterios que permiten su elección.

La población objeto de estudio es aquella que ha sido constituida por similares criterios de selección y que participan de un mismo interés debido a lo cual pueden ser incluidos en las hipótesis (H. Sánchez et al., 2018).

En la presente investigación se consideró una población finita conformada once mil seiscientos setentaicinco docentes de las UGEL 01 y 07 de la Dirección Regional de Lima Metropolitana.

#### **3.3.2 Muestra**

La muestra viene a ser la parte de un grupo que es parte de una población y que tienen características similares (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018a). En el presente estudio la población estuvo compuesta por once mil doscientos docentes de las UGEL 01 y 07 de Lima Metropolitana lo cual implicaba una muestra de 372 docentes para lo cual se enviaron los formularios a la población de las UGEL 01 y 07 implicadas, de los cuales respondieron 165 docentes, los cuales conformaron la muestra para la presente pesquisa.

#### **Criterios de selección de la muestra:**

- **Criterios de inclusión**

Fueron incluidos los docentes nombrados y contratados de las UGEL 01 y 07 de las instituciones educativas de Lima Metropolitana que ejercen la docencia en los niveles de primaria y secundaria en el año 2022 y que firmaron el consentimiento informado.

- **Criterios de exclusión**

Docentes que no firmaron el consentimiento informado, que desarrollan su práctica en el nivel inicial o superior y que no ejerzan su práctica educativa en instituciones educativas públicas de la jurisdicción de Lima Metropolitana.

## **Muestreo**

El muestreo es probabilístico simple pues como afirman Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), en este tipo de muestreo los componentes de la población mantienen las mismas probabilidades de ser elegidos para ser parte de la muestra y se eligen en base a las particularidades de la población y el tamaño de la muestra en forma aleatoria.

## **Unidad de análisis**

La unidad de análisis se refiere a diversos elementos que pueden ser individuos, hechos, procesos, comunidades, que van a ser medidos y que cumplen con ciertas características para que puedan ser ordenados de acuerdo a criterios preestablecidos (H. Sánchez et al., 2018). En la presente investigación, la unidad de análisis está compuesta por cada uno de los docentes que participan en la investigación.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas de recolección de datos**

Las técnicas de recojo de datos, son el conjunto de procedimientos que utiliza el investigador para recoger información, éstas pueden ser directas como las entrevistas y la observación directa o indirectas como las encuestas, test, escalas (H. Sánchez et al., 2018). En la presente investigación se utilizaron técnicas indirectas para el recojo de datos como el test y la encuesta.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos de investigación vienen a ser los recursos que utiliza el investigador para el recojo de datos, de acuerdo a la técnica seleccionada. (H. Sánchez et al., 2018).

En la presente investigación se utilizaron como instrumentos el test de Maslach y Jackson que mide el síndrome de burnout (Teles et al., 2020) y dos cuestionarios para medir las variables Liderazgo pedagógico y clima organizacional. Los cuestionarios son el conjunto de preguntas que se plantean en relación a las variables y que deben ser coherentes con el problema de la investigación y con las hipótesis (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018a).

#### **Instrumento 1: Test para medir la variable Síndrome de Burnout, o Burnout Inventory Maslach**

El instrumento tiene como nombre Test de Maslach Burnout Inventory , cuya

autora es Christina Maslach en 1981. Su objetivo es evaluar el Síndrome de burnout en los docentes de las instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana. El ámbito de aplicación es en las Instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana. Su aplicación es directa. Los informadores fueron los docentes de las instituciones educativas que conforman la muestra, con una duración de 20 minutos aproximadamente. Su estructura está compuesta por 22 ítems, seis categorías: Nunca=0, pocas veces al año=1, una vez al mes=2, pocas veces al mes=3, una vez a la semana=4, pocas veces a la semana=5, todos los días=6 considerando los niveles bajo, moderado y severo. El puntaje más alto que se puede obtener es de 110 puntos que son alcanzados al realizar la sumatoria de los reactivos, motivo por el cual se denomina escala aditiva (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018b).

- **Validez:** La validez de la estructura interna con el AFE, la regla de Káiser evidenció tres factores, donde las comunalidades explicaban el modelo factorial de los ítems entre 77.1% y el 89.4% de la variabilidad, el modelo logró explicar el 85.491% de la variabilidad del constructo del instrumento (Lloret-Segura et al., 2014) (Anexo C).
- **Confiabilidad:** El coeficiente Alfa demostró una correlación global de 0.907 (Anexo C).
- **Normas de aplicación:** durante el proceso de evaluación, la recomendación: ambiente sea tranquilo, con buena iluminación y ventilado. Durante la evaluación el participante debió contestar con sinceridad los 22 ítems que evalúan el síndrome de agotamiento emocional.
- **Normas de calificación:** Como los ítems son directos, se realiza la sumatoria de los puntajes logrados en cada ítem para determinar el síndrome de agotamiento emocional. Además, se obtienen puntuaciones por dimensiones. El instrumento presenta normas percentiles, por dimensiones, niveles y rango. (ver baremo en anexo C).

### **Cuestionario sobre Liderazgo pedagógico del director**

El Cuestionario sobre el liderazgo pedagógico del directivo, cuya autoría es de la investigadora María del Rosario Soto Meza en el año 2021, elaborado en base a la indagación de información de fuentes confiables, habiéndose identificado las dimensiones y las categorías por cada dimensión. Su objetivo es medir el Liderazgo pedagógico del directivo de las instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana el cual es el ámbito de aplicación en la presente investigación. El

cuestionario es de aplicación directa, los informadores son los docentes que conforman la muestra. En su estructura está compuesta por 20 ítems, en cuatro categorías Nunca= 0, Pocas veces =1, Algunas veces= 2, Casi siempre= 3, Siempre= 4 considerando los niveles Alto, medio y bajo. El puntaje más alto que se puede obtener es de 100 puntos que son alcanzados al realizar la sumatoria de los reactivos, motivo por el cual se denomina escala aditiva (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018b).

- **Validez:** La validez de la estructura interna con el AFE, la regla de Káiser evidenció cuatro factores, donde las comunalidades explicaban el modelo factorial de los ítems entre 77.1% y el 89.4% de la variabilidad, el modelo logró explicar el 85.491% de la variabilidad del constructo del instrumento (Lloret-Segura et al., 2014) (Anexo C).
- **Confiabilidad:** El coeficiente Alfa demostró una correlación global de 0.981 (Anexo C).
- **Normas de aplicación:** durante el proceso de evaluación, la recomendación: ambiente sea tranquilo, con buena iluminación y ventilado. Durante la evaluación el participante debieron contestar con sinceridad los 20 ítems que evalúan el liderazgo pedagógico.
- **Normas de calificación:** Como los ítems son directos, se realiza la sumatoria de los puntajes logrados en cada ítem para determinar el Liderazgo pedagógico del director. Además, se obtienen puntuaciones por dimensiones. El instrumento presenta normas percentiles, por dimensiones, niveles y rango. (ver baremo en anexo C).

### **Cuestionario sobre Clima organizacional**

El instrumento Cuestionario sobre Clima organizacional es de autoría de la investigadora María del Rosario Soto Meza. Su objetivo es medir el clima organizacional de las instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana en sus dimensiones: estructura, recompensa, relaciones e identidad. Su ámbito de aplicación: Instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana, en forma directa. Los informadores son los docentes que conforman la muestra. Su estructura está compuesta por 20 ítem, en las categorías: nunca=0, a veces=1, siempre=2; considerando los niveles: insatisfactorio, medianamente satisfactorio y satisfactorio.

- **Validez:** La validez de la estructura interna con el AFE, la regla de Káiser evidenció cuatro factores, donde las comunalidades explicaban el modelo

factorial de los ítems entre 54.3% y el 83.8% de la variabilidad, el modelo logró explicar el 69.084% de la variabilidad del constructo del instrumento (Lloret-Segura et al., 2014) (Anexo C).

- **Confiabilidad:** El coeficiente Alfa demostró una correlación global de 0.950. (Anexo C).
- **Normas de aplicación:** durante el proceso de evaluación, la recomendación: ambiente sea tranquilo, con buena iluminación y ventilado. Durante la evaluación el participante debieron contestar con sinceridad los 20 ítems que evalúan el clima organizacional.
- **Normas de calificación:** Como los ítems son directos, se realiza la sumatoria de los puntajes logrados en cada ítem para determinar el síndrome de agotamiento emocional. Además, se obtienen puntuaciones por dimensiones. El instrumento presenta normas percentiles, por dimensiones, niveles y rango. (ver baremo en anexo C).

## **Validez y confiabilidad del instrumento**

### **Validez**

La validez del instrumento es el nivel en el que éste instrumento mide lo que debe calcular o medir, comprobándose su nivel de honestidad y autenticidad (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018a). En este proceso se dan la validez de contenido y la validez de constructo.

- a) Validez de contenido: Es el grado en que un instrumento muestra la influencia precisa del contenido de lo que se va a medir (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018a). Para la validez de contenido en la presente investigación se procedió a la revisión de literatura que permitiera identificar las variables correspondientes al síndrome de burnout, el liderazgo pedagógico y el clima organizacional para identificar sus respectivas dimensiones, revisándose estudios clásicos sobre los contenidos correspondientes a cada variable en literatura científica con una antigüedad no mayor a cinco años, así como artículos científicos en inglés y castellano publicados en bases de datos científicas como Scopus y Ebsco.
- b) Validez de constructo: Es el nivel en el que un instrumento de investigación simboliza y evalúa una noción teórica (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018a). La validación se aplicó mediante procesos para la validación de constructos de cada uno de los instrumentos (Anexo C).



## **Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad está referida al nivel en el que el instrumento aplicado varias veces a un mismo sujeto tiene como efecto similares resultados (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

La confiabilidad de los instrumentos de la presente investigación se realizó mediante la prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach, dando como resultado que la confiabilidad de la variable Síndrome de burnout logró el coeficiente de 0.756, demostrando que el instrumento posee una fuerte confiabilidad. (Anexo C). La confiabilidad de la inconstante Liderazgo pedagógico que fue sometida al Alfa de Cronbach dio como resultado un coeficiente de 0.981, lo cual indica que el instrumento posee una alta confiabilidad (Anexo C). La confiabilidad de la inconstante Clima organizacional mediante el Alfa de Cronbach aportó un coeficiente de 0.950, lo cual indica que el instrumento posee una alta confiabilidad (Anexo C).

### **3.5 Procedimiento**

Se propuso el problema de investigación, analizándose la realidad problemática, para luego plantear los objetivos de la investigación y las hipótesis. Se realizó la indagación teórica en fuentes académicas confiables, seleccionando antecedentes internacionales y nacionales publicadas en revistas indexadas en bases de datos científicas, elaborándose el marco teórico y seleccionándose las perspectivas teóricas que den respuesta al problema, se precisaron el tipo y diseño de la investigación, se especificó la población y se seleccionó la muestra. Se identificaron las variables y sus dimensiones, se seleccionaron las técnicas e instrumentos de investigación, se eligió el test de burnout de Maslach y Jackson para medir el síndrome de burnout (Teles et al., 2020) y se elaboraron los instrumentos para medir el liderazgo pedagógico y el clima organizacional a partir de los indicadores de acuerdo a las dimensiones. Previo al recojo de datos se aseguró la validez de los instrumentos mediante la prueba de confiabilidad considerando el Alfa de Cronbach, se solicitó la autorización para la aplicación de los instrumentos mediante el google forms. Una vez aplicados los instrumentos se procedió al análisis inferencial mediante la prueba de normalidad para luego proceder a la discusión, elaboración de las conclusiones y de las recomendaciones.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

El método de análisis de datos que se aplicó es el hipotético deductivo de acuerdo a Sánchez (2019) por que los valores cuantitativos se procesaron en la base de datos de Excel y SPSS. Se aplicaron los instrumentos para recolectar datos, se realizó el vaciado de los datos al programa Microsoft Excel y se trasladarán los datos al programa SPSS versión 22. Luego, usando la estadística descriptiva, se analizaron los resultados mediante la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov) y el análisis inferencial mediante el coeficiente de Pseudo R-cuadrado, para luego dar paso a la discusión, la elaboración de las conclusiones y las recomendaciones.

### **3.7 Aspectos éticos**

Los procesos y procedimientos se efectuaron considerando la honestidad, responsabilidad y neutralidad exigida en un trabajo académico, de forma tal que permitió valorar los datos en forma objetiva para generar los resultados que dan respuesta al problema de la investigación. Asimismo en el procesamiento de la información se consideraron referencias fiables y confiables en base de datos científicas, así como el manual APA séptima edición para referenciar los aspectos relevantes que dieron sustento a la investigación, descartando cualquier forma de plagio. Asimismo para la aplicación de los instrumentos de investigación se solicitó el consentimiento informado considerando el respeto y dignidad de las personas que han intervenido en el desarrollo de la investigación y los resultados presentados corresponden a la ética del investigador mostrando las conclusiones reales, de forma objetiva (Ñaupas et al., 2015).

#### **IV. RESULTADOS**

## 4.1 Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Relación asociativa entre la inconstante síndrome de agotamiento laboral y clima organizacional.*

			Clima organizacional			Total
			Insatisfactorio	Medianamente Satisfactorio	Muy Satisfactorio	
Síndrome de Burnout	Bajo	Recuento	9	26	51	86
		% dentro de Síndrome de Burnout	10,5%	30,2%	59,3%	100,0%
	Moderado	Recuento	5	29	27	61
		% dentro de Síndrome de Burnout	8,2%	47,5%	44,3%	100,0%
	Severo	Recuento	2	9	3	14
		% dentro de Síndrome de Burnout	14,3%	64,3%	21,4%	100,0%
Total		Recuento	16	64	81	161
		% dentro de Síndrome de Burnout	9,9%	39,8%	50,3%	100,0%

La información proporcionada en la tabla 1 muestra evidencias que de la muestra total de 161 participantes, 50,3% (81) consideran que el clima organizacional es muy satisfactorio; 39,8% entienden que es medianamente satisfactorio y el 9,9% consideran que el clima organizacional es insatisfactorio. Además, se percibe que de los 14 colaboradores que consideran que el síndrome de burnout es severo: 64,3% lo asocian con un clima organizacional medianamente satisfactorio; 21,4% consideran que esta asociación es muy satisfactoria; mientras que 14,3% lo asocian con un clima organizacional insatisfactorio. Por otra parte, de los 61 colaboradores que consideran el síndrome de burnout moderado: 47,5% lo relacionan con un nivel medianamente satisfactorio de clima organizacional; 44,3% está asociado con un clima organizacional muy satisfactorio y 8,2% correlaciona con un clima organizacional insatisfactorio. Finalmente, de los 86 colaboradores que consideran el nivel de Burnout bajo: 59,3% están asociados con un nivel muy satisfactorio de clima organizacional; el 30,2% está asociado con un nivel medianamente satisfactorio y 10,5% se asocia con el nivel insatisfactorio.

**Tabla 2**

*Nivel de asociación entre síndrome de agotamiento laboral y la dimensión estructura del clima organizacional.*

			Estructura			Total
			Insatisfactorio	Medianamente Satisfactorio	Muy Satisfactorio	
Síndrome de Burnout	Bajo	Recuento	12	22	52	86
		% dentro de Síndrome de Burnout	14,0%	25,6%	60,5%	100,0%
	Moderado	Recuento	4	29	28	61
		% dentro de Síndrome de Burnout	6,6%	47,5%	45,9%	100,0%
	Severo	Recuento	4	6	4	14
		% dentro de Síndrome de Burnout	28,6%	42,9%	28,6%	100,0%
Total		Recuento	20	57	84	161
		% dentro de Síndrome de Burnout	12,4%	35,4%	52,2%	100,0%

La información proporcionada en la tabla 2 evidencia que de 161 participantes, 52,2% (84) consideran que la dimensión estructura del clima organizacional es muy satisfactorio; 35,4% manifiestan que es medianamente satisfactorio y 12,4% consideran que el clima organizacional es insatisfactorio. Así también se observa que de los 14 colaboradores que estiman que el síndrome de burnout es severo: 42,9% lo relacionan con un clima organizacional medianamente satisfactorio; 28,6% lo asocian con un clima organizacional muy satisfactorio; mientras que igual porcentaje, 28,6% lo asocian con un clima organizacional insatisfactorio. Por otra parte, de los 61 colaboradores que consideran el síndrome de burnout moderado: 47,5% lo relacionan con un nivel medianamente satisfactorio de clima organizacional; 45,9% lo asocian con un clima organizacional muy satisfactorio y 6,6% lo relacionan con un clima organizacional insatisfactorio. Finalmente, de los 86 colaboradores que estiman el nivel de Burnout bajo: 60,5% están relacionados con un nivel muy satisfactorio de clima organizacional; el 25,6% se relaciona con un nivel medianamente satisfactorio y 14% se asocia con el nivel insatisfactorio.

**Tabla 3**

*Nivel de asociación entre síndrome de agotamiento laboral y la dimensión recompensa del clima organizacional.*

			Recompensa			Total
			Insatisfactorio	Medianamente Satisfactorio	Muy Satisfactorio	
Síndrome de Burnout	Bajo	Recuento	16	30	40	86
		% dentro de Síndrome de Burnout	18,6%	34,9%	46,5%	100,0%
	Moderado	Recuento	7	38	16	61
		% dentro de Síndrome de Burnout	11,5%	62,3%	26,2%	100,0%
	Severo	Recuento	3	9	2	14
		% dentro de Síndrome de Burnout	21,4%	64,3%	14,3%	100,0%
Total		Recuento	26	77	58	161
		% dentro de Síndrome de Burnout	16,1%	47,8%	36,0%	100,0%

La información proporcionada en la tabla 3 evidencia que de 161 participantes, 47,8% (77) aprecian que la dimensión recompensa del clima organizacional es medianamente satisfactorio; 36,0% manifiestan que es muy satisfactorio y 16,1% lo asocian con el clima organizacional es insatisfactorio. Además se evidencia que de los 14 colaboradores que estiman que el síndrome de burnout es severo: 64,3% lo relacionan con un clima organizacional medianamente satisfactorio; 21,4% lo asocian con un clima organizacional insatisfactorio y el 14,3% lo aprecian como muy satisfactorio. Por otro lado, de los 61 colaboradores que consideran el síndrome de burnout moderado: 62,3% lo relacionan con un nivel medianamente satisfactorio de clima organizacional; 26,2% lo relacionan con un clima organizacional muy satisfactorio y 11,5% lo relacionan con un clima organizacional insatisfactorio. Finalmente, de los 86 colaboradores que estiman el nivel de Burnout bajo: 46,5% lo asocian con un nivel muy satisfactorio de clima organizacional; 34,9% se relaciona con un nivel medianamente satisfactorio y 18,6% se asocia con el nivel insatisfactorio.

**Tabla 4**

*Nivel de asociación entre Síndrome de agotamiento laboral y la dimensión Relaciones del clima organizacional.*

			Relaciones			Total
			Insatisfactorio	Medianamente Satisfactorio	Muy Satisfactorio	
Síndrome de Burnout	Bajo	Recuento	5	40	41	86
		% dentro de Síndrome de Burnout	5,8%	46,5%	47,7%	100,0%
	Moderado	Recuento	2	37	22	61
		% dentro de Síndrome de Burnout	3,3%	60,7%	36,1%	100,0%
	Severo	Recuento	2	9	3	14
		% dentro de Síndrome de Burnout	14,3%	64,3%	21,4%	100,0%
Total		Recuento	9	86	66	161
		% dentro de Síndrome de Burnout	5,6%	53,4%	41,0%	100,0%

La información proporcionada en la tabla 4 evidencia que de 161 participantes, 53,4% (86) aprecian que la dimensión relaciones del clima organizacional es medianamente satisfactorio; 41% manifiestan que es muy satisfactorio y 5,6% consideran que el clima organizacional es insatisfactorio. Así también se observa que de los 14 colaboradores que estiman que el síndrome de burnout es severo: 64,3% lo relacionan con un clima organizacional medianamente satisfactorio; 21,4% lo asocian con un clima organizacional muy satisfactorio y el 14,3% con un clima organizacional insatisfactorio. Por otra parte, de los 61 colaboradores que consideran el síndrome de burnout moderado: 60,7% lo relacionan con un nivel medianamente satisfactorio de clima organizacional; 36,1% lo asocian con un clima organizacional muy satisfactorio y 3,3% lo relacionan con un clima organizacional insatisfactorio. Finalmente, de los 86 colaboradores que estiman el nivel de Burnout bajo: 47,7% están relacionados con un nivel muy satisfactorio de clima organizacional; el 46,5% se relaciona con un nivel medianamente satisfactorio y 5,8% se asocia con el nivel insatisfactorio.

**Tabla 5**

*Nivel de asociación entre Síndrome de agotamiento laboral y la dimensión Identidad del clima organizacional.*

			Identidad			Total
			Insatisfactorio	Medianamente Satisfactorio	Muy Satisfactorio	
Síndrome de Burnout	Bajo	Recuento % dentro de Síndrome de Burnout	5 5,8%	24 27,9%	57 66,3%	86 100,0%
	Moderado	Recuento % dentro de Síndrome de Burnout	5 8,2%	22 36,1%	34 55,7%	61 100,0%
	Severo	Recuento % dentro de Síndrome de Burnout	1 7,1%	8 57,1%	5 35,7%	14 100,0%
Total		Recuento % dentro de Síndrome de Burnout	11 6,8%	54 33,5%	96 59,6%	161 100,0%

La información proporcionada en la tabla 5 evidencia que de 161 participantes, 59,6% (96) consideran que la dimensión identidad del clima organizacional es muy satisfactorio; 33,5% considera que es medianamente satisfactorio y 6,8% considera que el clima organizacional es insatisfactorio. Así también se observa que de los 14 colaboradores que consideran que el síndrome de burnout es severo: 57,1% lo relacionan con un clima organizacional medianamente satisfactorio; 35,7% lo asocian con un clima organizacional muy satisfactorio y el 7,1% lo asocian con un clima organizacional insatisfactorio. Por otra parte, de los 61 colaboradores que consideran el síndrome de burnout moderado: 55,7% lo relacionan con un nivel muy satisfactorio de clima organizacional; 36,1% lo asocian con un clima organizacional medianamente satisfactorio y 8,2% lo relacionan con un clima organizacional insatisfactorio. Finalmente, de los 86 colaboradores que estiman el nivel de Burnout bajo: 66,3% están relacionados con un nivel muy satisfactorio de clima organizacional; el 27,9% se relaciona con un nivel medianamente satisfactorio y 5,8% se asocia con el nivel insatisfactorio.



**Tabla 6***Nivel de asociación entre Liderazgo pedagógico y clima organizacional.*

			Clima organizacional			Total	
			Insatisfactorio	Medianamente Satisfactorio	Muy Satisfactorio		
Liderazgo pedagógico	Bajo	Recuento	10	9	0	19	
		% dentro de Liderazgo pedagógico	52,6%	47,4%	0,0%	100,0%	
	Medio	Recuento	6	32	15	53	
		% dentro de Liderazgo pedagógico	11,3%	60,4%	28,3%	100,0%	
	Alto	Recuento	0	23	66	89	
		% dentro de Liderazgo pedagógico	0,0%	25,8%	74,2%	100,0%	
	Total		Recuento	16	64	81	161
			% dentro de Liderazgo pedagógico	9,9%	39,8%	50,3%	100,0%

De acuerdo a lo que se observa en la tabla 6 se evidencia que de 161 participantes, 50,3% (81) consideran que el clima organizacional es muy satisfactorio, mientras que el 39,8% considera que es medianamente satisfactorio y 9,9% Insatisfactorio. Se observa también que de los 89 participantes que consideran que el liderazgo pedagógico es alto: 74,2% lo relacionan con un clima organizacional muy satisfactorio, 25,8% que es medianamente satisfactorio y el 0% insatisfactorio. Por otra parte de los 53 colaboradores que consideran que el liderazgo pedagógico es medio: el 60,4% aprecia que el clima organizacional es medianamente satisfactorio, el 28,3% muy satisfactorio y el 6% insatisfactorio. Por último de los 19 participantes que consideran que el liderazgo pedagógico es bajo, 52,6% lo asocian con un clima organizacional insatisfactorio, 47,4% medianamente satisfactorio y 0% muy satisfactorio.

**Tabla 7**

*Nivel de asociación entre Liderazgo pedagógico y la dimensión estructura del clima organizacional.*

		Estructura			Total	
		Insatisfactorio	Medianamente Satisfactorio	Muy Satisfactorio		
Liderazgo pedagógico	Bajo	Recuento	13	6	0	19
		% dentro de Liderazgo pedagógico	68,4%	31,6%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	6	28	19	53
		% dentro de Liderazgo pedagógico	11,3%	52,8%	35,8%	100,0%
	Alto	Recuento	1	23	65	89
		% dentro de Liderazgo pedagógico	1,1%	25,8%	73,0%	100,0%
	Total	Recuento	20	57	84	161
		% dentro de Liderazgo pedagógico	12,4%	35,4%	52,2%	100,0%

De acuerdo a lo que se observa en la tabla 7 se evidencia que de 161 participantes, el 52,2% (84) consideran que la dimensión estructura del clima organizacional es muy satisfactorio, 35,4%(57) considera que es medianamente satisfactorio y 12,4% (20) Insatisfactorio. Así también se observa que de los 89 participantes que consideran que el liderazgo pedagógico es alto: 73% lo asocian con un clima organizacional muy satisfactorio, 25,8% medianamente satisfactorio y el 1,1% insatisfactorio. Por otra parte de los 53 colaboradores que consideran que el liderazgo pedagógico es medio: 52,8% aprecian que el clima organizacional es medianamente satisfactorio, 35,8% muy satisfactorio y 11,3% insatisfactorio. Por último de los 19 participantes que consideran que el liderazgo pedagógico es bajo, 68,4% consideran que el clima organizacional es insatisfactorio, 31,6% medianamente satisfactorio y 0% muy satisfactorio.

**Tabla 8**

*Nivel de asociación entre Liderazgo pedagógico y la dimensión recompensa del clima organizacional.*

			Recompensa			Total
			Insatisfactorio	Medianamente Satisfactorio	Muy Satisfactorio	
Liderazgo pedagógico	Bajo	Recuento	13	6	0	19
		% dentro de Liderazgo pedagógico	68,4%	31,6%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	12	39	2	53
		% dentro de Liderazgo pedagógico	22,6%	73,6%	3,8%	100,0%
	Alto	Recuento	1	32	56	89
		% dentro de Liderazgo pedagógico	1,1%	36,0%	62,9%	100,0%
Total		Recuento	26	77	58	161
		% dentro de Liderazgo pedagógico	16,1%	47,8%	36,0%	100,0%

La información proporcionada por la tabla 8 evidencian que de 161 participantes, el 36%(58) considera que la dimensión recompensa de clima organizacional es muy satisfactorio, 47,8%(77) medianamente satisfactorio y 16,1% insatisfactorio. Así también de los 89 colaboradores que afirman que el liderazgo pedagógico es alto: 62,9% lo asocian con el nivel muy satisfactorio de clima organizacional, 36% con el nivel medianamente satisfactorio y el 1,1% insatisfactorio. Así también de los 53 colaboradores que aprecian que el liderazgo pedagógico es medio: 73,6% lo asocian con el nivel 73,6% de clima organizacional, 22,6% con el nivel insatisfactorio y 3,8% con un clima organizacional alto. Por último de los 19 participantes que consideran que el liderazgo pedagógico es bajo, 68,4% lo asocia con el nivel insatisfactorio de clima organizacional, 31,6% lo relaciona con el nivel medianamente satisfactorio y 0% con el nivel muy satisfactorio de clima organizacional.

**Tabla 9**

*Nivel de asociación entre Liderazgo pedagógico y la dimensión relaciones del clima organizacional.*

		Relaciones			Total	
		Insatisfactorio	Medianamente Satisfactorio	Muy Satisfactorio		
Liderazgo pedagógico	Bajo	Recuento	5	14	0	19
		% dentro de Liderazgo pedagógico	26,3%	73,7%	0,0%	100,0%
	Medio	Recuento	4	40	9	53
		% dentro de Liderazgo pedagógico	7,5%	75,5%	17,0%	100,0%
	Alto	Recuento	0	32	57	89
		% dentro de Liderazgo pedagógico	0,0%	36,0%	64,0%	100,0%
	Total	Recuento	9	86	66	161
		% dentro de Liderazgo pedagógico	5,6%	53,4%	41,0%	100,0%

La información proporcionada en la tabla 9 evidencia que de 161 participantes, 53,4% (86) aprecian que la dimensión relaciones del clima organizacional es medianamente satisfactorio; 41% manifiestan que es muy satisfactorio y 5,6% consideran que el clima organizacional es insatisfactorio. Así también se observa que de los 14 colaboradores que estiman que el síndrome de burnout es severo: 64,3% lo relacionan con un clima organizacional medianamente satisfactorio; 21,4% lo asocian con un clima organizacional muy satisfactorio y el 14,3% con un clima organizacional insatisfactorio. Por otra parte, de los 61 colaboradores que consideran el síndrome de burnout moderado: 60,7% lo relacionan con un nivel medianamente satisfactorio de clima organizacional; 36,1% lo asocian con un clima organizacional muy satisfactorio y 3,3% lo relacionan con un clima organizacional insatisfactorio. Finalmente, de los 86 colaboradores que estiman el nivel de Burnout bajo: 47,7% están relacionados con un nivel muy satisfactorio de clima organizacional; el 46,5% se relaciona con un nivel medianamente satisfactorio y 5,8% se asocia con el nivel insatisfactorio.

**Tabla 10**

*Nivel de asociación entre Liderazgo pedagógico y la dimensión identidad del clima organizacional.*

			Identidad			Total
			Insatisfactorio	Medianamente Satisfactorio	Muy Satisfactorio	
Liderazgo pedagógico	Bajo	Recuento	7	10	2	19
		% dentro de Liderazgo pedagógico	36,8%	52,6%	10,5%	100,0%
		Recuento	4	26	23	53
	Medio	% dentro de Liderazgo pedagógico	7,5%	49,1%	43,4%	100,0%
		Recuento	0	18	71	89
		% dentro de Liderazgo pedagógico	0,0%	20,2%	79,8%	100,0%
	Alto	Recuento	11	54	96	161
		% dentro de Liderazgo pedagógico	6,8%	33,5%	59,6%	100,0%
		Total				

La información que proporciona la tabla 10 evidencia que de 161 participantes, el 39,6%(96) considera que la dimensión identidad de clima organizacional es muy satisfactorio, 33,5%(54) medianamente satisfactorio y 6,8%(11) insatisfactorio. Así también de los 89 colaboradores que afirman que el liderazgo pedagógico es alto: 79,8% lo asocian con el nivel muy satisfactorio de clima organizacional, 20,2% con el nivel medianamente satisfactorio y 0% insatisfactorio. Así también de los 53 colaboradores que aprecian que el liderazgo pedagógico es medio: 49,1% lo asocian con el nivel medianamente satisfactorio, 43,4% con el nivel muy satisfactorio y 7,5% insatisfactorio. Por último de los 19 participantes que consideran que el liderazgo pedagógico es bajo, 52,6% lo asocia con el nivel medianamente satisfactorio de clima organizacional, 36,8% lo relaciona con el nivel insatisfactorio s y 10,5% con el nivel muy satisfactorio de clima organizacional.

## 4.2 Análisis inferencial

### Prueba de Normalidad

Tabla 11

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la normalidad de los datos a analizar.*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Síndrome de Burnout</b>	,140	161	,000
<b>Liderazgo pedagógico</b>	,085	161	,006
<b>Clima organizacional</b>	,107	161	,000
Estructura	,128	161	,000
Recompensa	,136	161	,000
Relaciones	,165	161	,000
Identidad	,173	161	,000

Ho: Las inconstantes y sus dimensiones se distribuyen de manera normal.

Ha: Las inconstantes y sus dimensiones no se distribuyen de manera normal.

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si Sig. =  $p \geq \alpha$ , se acepta la hipótesis nula.

Si Sig. =  $p < \alpha$ , se rechaza la hipótesis nula.

**Análisis e interpretación:** En la tabla anterior N°11 se muestran los resultados de la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov), con un nivel de significancia del 0.05, cuyo valor se pone a comparar con cada valor de la significación que se muestra (Sig.), al efecto todas son inferiores al nivel de significancia  $\alpha=0.05$ , por lo tanto podemos afirmar que las variables y sus dimensiones involucradas en las hipótesis no se distribuyen de forma normal, por lo que se debe usar la Regresión logística ordinal para la verificación de las hipótesis de investigación.

### Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general de la investigación

**Ho:** El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico no influyen en el clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.

**Ha:** El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en el clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5%, límite de error ( $\alpha$ ): 0.05

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$  se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: Regresión logística ordinal

## Tabla 12

*Regresión logística del clima organizacional en función de las variables síndrome de agotamiento laboral y liderazgo pedagógico.*

### Regresión ordinal

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	119,314			
Final	42,082	77,231	4	,000

Función de vínculo: Logit.

## Tabla 13

*Pruebas de Pseudo R-cuadrado para verificar el porcentaje de influencia de las variables independientes sobre la dependiente.*

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,381
Nagelkerke	,449
McFadden	,255

Función de vínculo: Logit.

**Análisis e interpretación:** Al obtener un valor de significancia de  $p=0.000$  y es menor de 0.05; Luego se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo que se puede concluir que efectivamente el síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en el clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022. Esta influencia de acuerdo con el estadístico Nagerkelke es de 44,9%; lo que indica que existen otras variables del orden 55,1% que estarían influyendo en la variable dependiente.

### Hipótesis específica 1

**$H_0$ :** El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico no influyen en la estructura del clima institucional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.

**$H_a$ :** El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en la

estructura del clima institucional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5%, límite de error ( $\alpha$ ): 0.05

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$  se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: Regresión logística ordinal

## Tabla 14

*Regresión logística de la dimensión estructura del clima organizacional en función de las variables síndrome de agotamiento laboral y liderazgo pedagógico.*

### Regresión ordinal

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	126,551			
Final	50,239	76,313	4	,000

Función de vínculo: Logit.

## Tabla 15

*Pruebas de Pseudo R-cuadrado para verificar el porcentaje de influencia de las variables independientes sobre la dependiente.*

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,377
Nagelkerke	,441
McFadden	,245

Función de vínculo: Logit.

**Análisis e interpretación:** Al obtener un valor de significancia de  $p=0.000$  y es menor de 0.05; Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto podemos concluir que el síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en la estructura del clima institucional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022. Esta influencia según el estadístico Nagelkerke es de 44,1%, lo que indica que existen otras variables del orden de 55,9% que estarían influyendo en la variable dependiente.

### Hipótesis específica 2

**$H_0$ :** El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico no influyen en la recompensa del clima institucional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.

**$H_a$ :** El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en la



recompensa del clima institucional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5%, límite de error ( $\alpha$ ): 0.05

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$  se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: Regresión logística ordinal

### Tabla 16

*Regresión logística de la dimensión Recompensa en función de las variables síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico.*

#### Regresión ordinal

Información sobre el ajuste de los modelos				
Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	151,103			
Final	46,360	104,743	4	,000

Función de vínculo: Logit.

### Tabla 17

*Pruebas de Pseudo R-cuadrado para verificar el porcentaje de influencia de las variables independientes sobre la dependiente.*

Pseudo R-cuadrado	
Cox y Snell	,478
Nagelkerke	,551
McFadden	,320

Función de vínculo: Logit.

**Análisis e interpretación:** Al obtener un valor de significancia de  $p=0.000$  y es menor de 0.05; Luego se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto podemos concluir que el síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en la recompensa del clima institucional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022. Esta influencia según el estadístico Nagelkerke es de 55,1%, lo que revela que existen otras variables del orden de 44,9% que estarían influyendo en la variable dependiente.

#### Hipótesis específica 3

**$H_0$ :** El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico no influyen en las relaciones del clima institucional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.

**$H_a$ :** El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en las

relaciones del clima institucional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5%, límite de error ( $\alpha$ ): 0.05

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$  se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: Regresión logística ordinal

### Tabla 18

*Regresión logística de la dimensión Relaciones en función de las variables Síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico.*

#### Regresión ordinal

<i>Información sobre el ajuste de los modelos</i>				
<i>Modelo</i>	<i>-2 log de la verosimilitud</i>	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
<i>Sólo intersección</i>	101,116			
<i>Final</i>	37,442	63,674	4	,000

*Función de vínculo: Logit.*

### Tabla 19

*Pruebas de Pseudo R-cuadrado para verificar el porcentaje de influencia de las variables independientes sobre la dependiente.*

<b>Pseudo R-cuadrado</b>	
Cox y Snell	,327
Nagelkerke	,398
McFadden	,229

*Función de vínculo: Logit.*

**Análisis e interpretación:** Al obtener un valor de significancia de  $p=0.000$  y es menor de 0.05; Luego se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto se concluye que el síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en las relaciones del clima institucional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022. Esta influencia según el estadístico Nagelkerke es de 39,8%, lo que revela que existen otras variables del orden de 60,2% que estarían influyendo en la variable dependiente.

#### Hipótesis específica 4

**$H_0$ :** El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico no influyen en la identidad del clima institucional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.

**$H_a$ :** El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en la

identidad del clima institucional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5%, límite de error ( $\alpha$ ): 0.05

Regla de decisión: si  $p \geq \alpha$  se acepta  $H_0$ ; si  $p < \alpha$  se rechaza  $H_0$

Prueba estadística: Regresión logística ordinal

## Tabla 20

*Regresión logística de la dimensión Identidad en función de las variables Síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico.*

### Regresión ordinal

#### Información sobre el ajuste de los modelos

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	98,132			
Final	44,240	53,892	4	,000

Función de vínculo: Logit.

## Tabla 21

*Pruebas de Pseudo R-cuadrado para verificar el porcentaje de influencia de las variables independientes sobre la dependiente.*

	Pseudo R-cuadrado
Cox y Snell	,284
Nagelkerke	,347
McFadden	,195

Función de vínculo: Logit.

**Análisis e interpretación:** Al obtener un valor de significancia de  $p=0.000$  y es menor de 0.05; Luego se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto se concluye que el síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en la identidad del clima institucional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022. Esta influencia según el estadístico Nagelkerke es de 34,7%, lo que revela que existen otras variables del orden de 65,3% que estarían influyendo en la variable dependiente.

## **V. DISCUSIÓN**

La presente investigación se centró en indagar la correspondencia entre el síndrome de burnout en los docentes y el liderazgo pedagógico del director en el clima organizacional en las escuelas públicas de Lima Metropolitana, considerando que los docentes están expuestos a una sobrecarga laboral que no sólo es propio de las funciones que desarrollan en el aula, sino fuera de ella, pues deben planificar sus experiencias de aprendizaje y realizar la evaluación y retroalimentación de forma continua para asegurar los logros de aprendizaje de sus estudiantes; así también los directores de las escuelas públicas se ven comprometidos en asumir el liderazgo pedagógico que prioriza la gestión pedagógica sobre la gestión administrativa o institucional, pero es sabido que la mayor carga que asumen los directivos se centran en la organización y administración de las escuelas. Ambos factores, tanto el síndrome de agotamiento laboral en los docentes, como el liderazgo pedagógico del director estarían influyendo en el clima organizacional de las escuelas públicas de Lima Metropolitana.

Los resultados de la hipótesis general indican que el síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico inciden positivamente en el clima organizacional de las escuelas públicas donde se muestra que de acuerdo al Pseudo cuadrado de Nagelkerke existe una influencia positiva de 44,9% de las inconstantes síndrome de burnout y liderazgo pedagógico sobre el clima organizacional, lo cual indica también que existe un 55,1% de otras inconstantes que influyen sobre el clima organizacional de las escuelas de Lima Metropolitana.

Estos resultados guardan relación con lo planteado por Zhao et al. (2022), quienes encontraron que el burnout se relaciona positivamente con los conflictos en el entorno familiar y laboral, lo cual incide en un mal clima organizacional. Asimismo, Cortés (2021) halló que existe una correlación inversa importante entre las dimensiones del burnout y el bienestar laboral de los docentes, el autor encontró que los docentes que sufren mayor agotamiento laboral muestran mayor insatisfacción con su bienestar laboral, por lo cual se colige que el síndrome de burnout incide significativamente en el clima organizacional. En la misma línea, Pérez (2020) afirmó que, un buen ambiente organizacional es aquel en el que se felicitan los logros y se brindan satisfacciones a los trabajadores, quienes aprecian un bienestar laboral que redundará en un clima organizacional positivo. Asimismo, Winding et al. (2022) halló relaciones estadísticas importantes entre acoso, intimidación y agotamiento emocional y entre grados altos de estrés con la permanencia de los síntomas y la

falta de apoyo de los colegas o jefes, lo cual pone en evidencia la presencia del burnout en los maestros asociados a algunos elementos característicos del clima organizacional como son la presencia agresiva de los estudiantes y la falta de apoyo entre los colegas. Asimismo, los hallazgos de los autores identifican que la colaboración de un líder educativo ayuda a reducir los síntomas del burnout, lo cual pone de relieve las funciones del director como líder, en el buen clima laboral y el bienestar de los docentes.

Lo expuesto coincide con Zacharo et al.(2018) quienes afirmaron que el estilo de liderazgo influye en la complacencia laboral de los maestros y en el buen clima organizacional, así, el director que muestra una ética solvente sirve como ejemplo y adquiere la admiración, respeto y la confianza de los maestros, por lo tanto, si existe un buen grado de satisfacción de los docentes existirá por ende un buen clima en la organización. En ese sentido Romero (2021) hace referencia a Leithwood en el 2006, quien afirmó que el liderazgo del director promueve un clima de apoyo y modelo de superación para los docentes, lo cual orienta a dotar de mejores condiciones laborales y al crecimiento profesional de los maestros.

Por su parte Carvalho et al. (2021) manifestaron que un aspecto importante en el clima organizacional es el manejo de conflictos lo cual involucra el desarrollo de capacidades para la escucha activa, los autores manifiestan que son los directores de las escuelas quienes expresan la importancia de una gestión del personal que atienda a las necesidades de todos los trabajadores de la escuela; así como de promover un lenguaje articulado con las diferentes instancias de gestión de forma tal que los mensajes sean claros y bien definidos, para ello mencionan que es importante el ejercicio de un liderazgo pedagógico y transformador que haga posible la innovación y que se articule con la enseñanza y el aprendizaje.

Un ambiente escolar positivo influye en la salud mental de los miembros de la organización, los líderes deben poner su mirada en aquellos aspectos socioculturales de la vida en la escuela que redunden en el clima escolar, tan importante para el bienestar de sus integrantes (Jessiman et al., 2022). Las interrelaciones entre maestros y estudiantes son sumamente importantes, el establecimiento de normas conllevará a incentivar las buenas relaciones entre todos los miembros y en asegurar un clima ordenado y seguro propio para alcanzar los logros académicos esperados (Robinson, 2019).

En relación a la hipótesis específica 1, se encontró una incidencia significativa

con  $p=0.000$ ; sin embargo, el análisis adicional de la fuerza de influencia de la variable antecedente síndrome de burnout y el liderazgo pedagógico sobre la consecuente dimensión estructura del clima organizacional, mostró evidencias de que ésta era de 44,1% de acuerdo al estadístico Pseudo cuadrado de Nagelkerke, hallándose también que existen otras variables en un 55,9% que estarían influyendo sobre la dimensión estructura del clima organizacional.

. En ese sentido, Gonzáles et al. (2021) definen a la dimensión Estructura del clima organizacional como las sensaciones de los trabajadores sobre sus responsabilidades, las normas y las políticas de una organización de una empresa o institución. En relación a esta dimensión, Heikka et al. (2021) encontraron que los docentes de instituciones educativas perciben la importancia significativa del rol del director como líder pedagógico, en la definición clara de las funciones, la organización de las labores y responsabilidades, lo cual es importante para la mejora de la escuela en base a una visión compartida. Además, Arvidsson et al. (2019) hallaron que el aumento de las demandas laborales en los docentes está estrechamente asociado con el agotamiento emocional, ello evidenciaría el deterioro de la dimensión estructura que afectaría el buen clima organizacional. Por su parte, Álvarez, et al. (2021) encontraron que las disposiciones y normativas que se dieron durante en contexto de la pandemia fueron factores para el desencadenamiento de síntomas de burnout en los profesores, encontrando entonces una alta correlación entre el burnout y el clima organizacional que se vio afectado por estas situaciones.

La estructura, que se compone de las normas, procesos y metodologías primordiales en toda organización, cuando es formal, debe basarse en la relación que oriente al trabajo cooperativo, la utilización de medios de información claros, valores claros y definidos y sobre todo, un liderazgo positivo que conlleve al logro de los objetivos organizacionales (Muñoz et al., 2018).

La estructura de la organización se constituye en un elemento importante que la formaliza y que permite identificar el nivel de orden que existe en la organización. Para Muñoz et al. (2018) existen dos tipos de estructura: la formal y la informal. La formal está compuesta por el organigrama, la estructura de mando, los objetivos, las políticas, los valores, las normas que rigen y ordenan la organización. Las estructuras informales que son aquellas que si bien no están descritas oficialmente, son las formas organizativas traducidas en conductas y comportamientos de los miembros de la organización (Muñoz et al., 2018).

Sobre la hipótesis específica 2 se halló una incidencia significativa de  $p=0.000$ , lo cual pone de relieve que existe una alta significatividad entre las inconstantes independientes sobre la dimensión recompensa de la inconstante dependiente, sin embargo, el análisis de la influencia de las constantes síndrome de burnout y liderazgo pedagógico sobre la dimensión relaciones de la inconstante clima organizacional es de 55,1%, según el estadístico de Nagelkerke, lo cual pone en evidencia que existe la influencia de otras inconstantes en un 44,9%, que influyen sobre el clima organizacional.

La dimensión recompensa viene a ser la percepción de los empleados de una organización con relación a las recompensas que se brindan o no en base a las comparaciones con sus colegas de trabajo (Carhuayal, 2020). En ese sentido, Escobedo (2020) encontró que un 36,4% de docentes manifiestan que en sus escuelas existe un clima organizacional deficiente, asimismo, un 33,6% de docentes se encuentran disconformes con el clima organizacional considerando que los incentivos o recompensas conjuntamente con el liderazgo directivo entre otros aspectos, son los que limitan el buen clima organizacional.

Díez et al. (2020) hallaron que una escuela de calidad se caracteriza por las recompensas, reconocimientos y apoyos que se les brinda al docente (66%), encontrando una correlación positiva entre la calidad y las recompensas otorgadas a los maestros. Los autores concluyeron que la recompensa que se le otorga al docente por su labor es importante porque los motiva y genera en ellos la identidad con su escuela y con su entorno. De lo expuesto, se colige que los líderes de las escuelas deben considerar la importancia de las recompensas al trabajo del docente, para motivarlos y generar en ellos compromiso con su labor, lo cual se relaciona con una alta eficacia; tal como afirmaron Vicente & Gabari (2019), en el sentido que los docentes con alta motivación y con elementos de apoyo que reconozcan sus metas laborales, su participación en las decisiones importantes de la organización, el acceso a los recursos, incrementan la eficacia en su labor, dejando de lado uno de los factores predictores del burnout y disminuyen la percepción de un clima laboral estresante, poniendo de relieve la importancia de percibir su labor en forma positiva.

Las organizaciones incentivan a sus trabajadores para generar en ellos su colaboración y contribución, estos incentivos pueden ser recompensas, favores, beneficios y otros estímulos que los motivan a seguir aportando a la organización garantizando su estabilidad y efectividad (Chiavenato, 2011).



Sobre la hipótesis específica 3, se halló una incidencia significativa de  $p=0.000$ , lo cual evidencia que existe una alta influencia entre las inconstantes síndrome de agotamiento laboral y liderazgo pedagógico sobre la dimensión relaciones de la inconstante clima organizacional, sin embargo, el análisis de la influencia de las inconstantes independientes sobre la inconstante dependiente es de 39,8%, según el estadístico de Nagelkerke, lo cual pone en evidencia que existen otras inconstantes en un 60,2%, que influyen sobre el clima organizacional.

En concordancia con esos resultados, Estrada et al. (2019) hallaron una influencia media, recta y significativa entre la dimensión relaciones del clima organizacional con la satisfacción laboral de los maestros. Por otra parte, Espinoza (2018) encontró que las relaciones fraternales del clima organizacional se correlacionan de forma significativa con el desempeño de los maestros. Di-Giusto et al. (2022) encontraron que la satisfacción laboral de los docentes tiene correspondencia positiva con la eficacia de los maestros y la autorrealización profesional y social, siendo dimensiones características del burnout, poniendo de relieve la importancia de fortalecer el desempeño de los maestros para una buena salud laboral, lo cual depende directamente de los líderes pedagógicos; como afirma Bolívar et al. (2017), el líder pedagógico asume la responsabilidad de crear los espacios necesarios para que surja un ambiente de confianza, promoviendo la cooperación y la generación de compromisos entre los docentes, propiciando las buenas relaciones para promover una práctica docente orientada a los logros de aprendizaje. Asimismo, López et al. (2018) hicieron mención a la relevancia de un clima positivo como efecto del liderazgo que ejercen los directores de las escuelas. Se colige entonces que el bienestar emocional y social de los maestros y el liderazgo de los directores repercute directamente en un clima laboral positivo en las instituciones educativas lo cual asegura el éxito de los aprendizajes (Bolívar et al., 2017).

Una buena escuela se caracteriza porque el personal directivo se preocupa por establecer un ambiente escolar en donde se estrechen las relaciones entre todos sus miembros, basadas en un trato cordial y de compañerismo, tanto entre docentes, estudiantes como con las familias (Estrada et al., 2019), los autores afirmaron que un buen clima organizacional está basado en las interacciones positivas que se dan entre sus miembros. Las relaciones entre los miembros de las organizaciones se dan en forma continua, las interacciones son constantes y complejas, pues los miembros

están casi todo el día en la organización (Chiavenato, 2011); por lo tanto, es importante que los líderes regulen estas interacciones y brinden los espacios necesarios para generar relaciones positivas entre todos sus integrantes.

En ese sentido, Bolívar et al. (2017) afirmaron que el liderazgo del directivo de escuela se refleja en la influencia que ejerce y en las interrelaciones que establece entre todos los actores, con el objetivo de obtener las metas conjuntas; los autores hacen referencia a Robinson en el 2009 cuando afirmó que los líderes pedagógicos concentran sus esfuerzos en los aprendizajes y en las relaciones que establecen con los docentes, lo cual promueve un buen clima que influye sobre los logros académicos. Lo dicho por los autores pone de relevancia la importancia del liderazgo del directivo en las relaciones que se dan en la escuela y que influyen en un buen clima organizacional y en la generación del bienestar docente que sirva como un elemento de afrontamiento frente al burnout. En ese sentido, Hußner et al. (2022) mencionaron que las interrelaciones sociales son factores que podrían provocar altos niveles de burnout en los docentes, por ejemplo interacciones negativas entre los docentes puede convertirse en un factor provocador de estrés laboral, lo cual permite deducir la estrecha relación entre el liderazgo pedagógico, el burnout y las relaciones que se establecen entre los miembros de la escuela.

Sobre la hipótesis 4 se halló una significatividad de  $p=0,000$ , lo cual evidencia que existe un alta influencia de las inconstantes independientes sobre la dimensión identidad de la constante dependiente, sin embargo, el análisis estadístico con la prueba del estadístico de Nagelkerke evidencia una influencia moderada de 37,4% de las inconstantes síndrome de burnout y liderazgo pedagógico sobre la dimensión identidad del clima organizacional.

La identidad viene a ser una forma mental en el que las personas sienten una forma característica propia en relación consigo mismo y con su entorno; la identidad personal se relaciona estrechamente con la identidad del profesional, mencionando que es la que se mantiene durante el tiempo, interrelacionando las experiencias docentes con su entorno cultural y laboral (Bolívar & Ritacco, 2016). Los autores consideran a la identidad como la sensación de pertenecer a una organización, lo cual permite compartir los objetivos y metas institucionales.

Al hallarse niveles medios de identidad en los resultados, se corresponde con los hallazgos de Arias et al. (2019) quienes encontraron que existe una influencia de 5,6 de despersonalización en los docentes de escuelas básicas, frente al 7,5 en los

docentes de universidades, entendiendo que la despersonalización se corresponde con la falta de identidad personal y profesional del docente y con su entorno. En la presente investigación se halló una influencia moderada de 37,4% de las inconstantes síndrome de burnout y liderazgo pedagógico sobre la dimensión identidad del clima organizacional, demostrándose que una relación promedio del burnout y del liderazgo pedagógico en la dimensión identidad del clima organizacional, no siendo las únicas variables que influyen en dicha dimensión.

Por su parte, Pineda et al. (2021) hallaron que el 61,11% de docentes demostraron valores altos en la dimensión despersonalización del burnout, esta dimensión está relacionada a la falta de identidad pues como afirman los autores, la despersonalización se presenta con comportamientos negativos de la persona hacia los demás, hacia su entorno laboral y consigo mismo, incluso, con la vida misma, generándose un problema de identidad personal y profesional, tornándose en comportamientos alejados, impersonales, inhumanos y fríos en el entorno laboral (Pineda et al., 2021) lo que a todas luces trae consigo un inadecuado clima organizacional, poniendo de relieve entonces que el clima organizacional tiene diversos factores que influyen en él, destacando al burnout y el liderazgo pedagógico.

Sobre este aspecto, Bolívar & Ritacco (2019) afirmaron que generar la identidad de los profesionales es muy importante pues permite establecer interrelaciones continuas entre todos los integrantes de la escuela. Fortalecer la identidad profesional para que ésta sea sólida y efectiva es necesario incrementar las relaciones entre todos los miembros, implementar el respeto y aprecio profesional entre todos, promover el compromiso para con la mejora de la escuela, aspectos que tienen relación directa con las funciones y con la influencia del líder escolar orientado a alcanzar los objetivos institucionales (Bolívar & Ritacco, 2019).

## **VI. CONCLUSIONES**

**Primera:** Se determinó que la influencia del síndrome de burnout y liderazgo pedagógico influye en el clima organizacional de los participantes de la investigación; habiéndose obtenido un nivel de error de  $p=0.000$  y una significancia de 99%; a partir de los resultados obtenidos en la pesquisa se concluye que las inconstantes dependientes tienen una influencia significativa en la constante dependiente. Por otra parte, al comprobar la potencia de la influencia de las constantes antecedente sobre la consecuente se verificó una influencia de 55,1%. Estos resultados deben ser tomados en cuenta por el personal directivo de las escuelas públicas para que asuman el liderazgo pedagógico y brinden atención a las demandas de los docentes evitando la generación de estresores que afecten su salud mental, ello permitirá el establecimiento de un clima organizacional positivo adecuado para el logro de las metas conjuntas.

**Segunda:** En la hipótesis específica 1 se comprobó la influencia del síndrome de burnout y el liderazgo pedagógico en la estructura del clima organizacional de los participantes de la pesquisa; con un nivel de error de  $p=0.000$  y una significancia de 99%, a partir de estos resultados se concluye que las constantes independientes influyen significativamente en la constante dependiente. Por otra parte, al verificar la potencia de la influencia de las constantes antecedentes sobre la consecuente, se obtuvo una influencia de 44,1%. Se concluye que los directores de las instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana deben considerar la importancia de mantener un liderazgo pedagógico que asegure la salud mental de los docentes para establecer una estructura de apoyo basada en el orden y la organización en las escuelas.

**Tercera:** En la hipótesis específica 2 se determinó la influencia del síndrome de burnout y el liderazgo pedagógico en las relaciones del clima organizacional de los participantes de la investigación; con un nivel de error de  $p=0.000$  y una significancia de 99%; a partir de ello se colude que las inconstantes antecedentes tienen una influencia significativa en la constante consecuente, sin embargo, el análisis estadístico para verificar la potencia de la influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente, evidencia que Es del orden de 55,1% los directores de las instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana deben asumir en su práctica el liderazgo pedagógico que

atienda el bienestar de los docentes para evitar el síndrome de burnout en un contexto donde primen las relaciones positivas entre todos los miembros de la escuela.

**Cuarta:** En la hipótesis específica 3, se evidenció la influencia del síndrome de burnout y el liderazgo pedagógico en la recompensa del clima organizacional de los participantes en la pesquisa, con un nivel de  $p=0000$  y una significancia de 99%; a partir de esta información se asume que las constantes independientes ejercen una influencia significativa en la inconstante dependiente. Sin embargo, el análisis estadístico para contrastar la potencia de la influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente muestra que es del orden de 39,8%. En consecuencia, los directores de las instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana deben considerar el ejercicio de un liderazgo pedagógico que atienda el bienestar de los docentes basado en un sistema de recompensas que coadyuve en un buen clima organizacional.

**Quinta:** En la hipótesis específica 4 se evidenció la influencia del síndrome de burnout y el liderazgo pedagógico en la identidad del clima organizacional de los participantes de la investigación; con un nivel de error de  $p=0.000$  y una significancia de 99%; a partir de esta información se asume que las inconstantes independientes tienen una influencia significativa en la variable consecuente. Sin embargo, el análisis estadístico para verificar la potencia de la influencia de las variables antecedentes sobre la consecuente, evidencia que ésta es del orden de 34,7%. En consecuencia, los directores de las instituciones públicas de Lima Metropolitana deben ejercer el liderazgo pedagógico y la atención al bienestar de los docentes que promueva el desarrollo de la identidad de los maestros para con su escuela.

## **VII. RECOMENDACIONES**

En base a los resultados de la presente investigación se plantean las siguientes recomendaciones dirigidas al personal directivo de las instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana 2022.

**Primera:** Se recomienda a los directivos de las escuelas públicas de Lima Metropolitana, 2022, implementar en su práctica, el modelo del liderazgo pedagógico que centre sus esfuerzos en la mejora de la práctica pedagógica del docente que asegure el ejercicio calificado de una docencia centrada en los aprendizajes. Ello hará propicio la generación de metas y expectativas conjuntas, el desarrollo de un trabajo colegiado y el establecimiento de relaciones positivas entre directivos y docentes, todo lo cual redundará en el bienestar de los maestros, evitando la confluencia de factores estresores y propiciando el establecimiento de un clima organizacional positivo propicio para los logros académicos.

**Segunda:** Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana, 2022, asumir el liderazgo pedagógico generando espacios de apoyo y acompañamiento a los docentes, atendiendo a sus necesidades socioemocionales brindándoles el soporte para afrontar estresores reduciendo las posibilidades de generar el burnout que podría interferir en el buen clima organizacional. El establecimiento de un clima organizacional positivo y las buenas relaciones entre todos los miembros de la comunidad educativa son elementos indispensables en una escuela que aprende y que promueve aprendizajes de calidad.

**Tercera:** Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas implementar espacios de apoyo al docente, con estrategias de acompañamiento diferenciadas a partir de las necesidades de cada maestro, que haga posible que cada uno de los docentes desarrollen una mentalidad positiva, cooperativa y colaborativa, generando su autorrealización personal y profesional y el sentido de autoeficacia para que sean conscientes de sus propios logros, sintiéndose capaz de alcanzar sus metas, lo cual redundará en su bienestar socioemocional.

**Cuarta:** Se recomienda a los directivos de las instituciones públicas de Lima Metropolitana implementar una práctica directiva que se centre en los aprendizajes y en el bienestar de los docentes, proveyéndoles de los recursos



disponibles para que ejerzan su práctica sintiéndose capaces de atender a sus estudiantes en el contexto de su escuela y comunidad, generando una identidad profesional, personal e institucional.

**Quinta:** Se recomienda a los directivos de las instituciones públicas de Lima Metropolitana ejercer el liderazgo pedagógico que motive a los docentes a implementar un proceso de mejora continua, que les permita sentirse comprendidos y reconocidos en sus esfuerzos, estableciendo una política de incentivos o estímulos a aquellos docentes que muestren identidad y compromiso con su labor y con su institución.

## **VIII. PROPUESTAS**

### **8.1 Datos informativos:**

**Título del proyecto:** Plan de formación a directivos de instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana para la implementación de un clima organizacional positivo basado en el liderazgo pedagógico.

Nombre del lugar a atender: Instituciones educativas de Lima Metropolitana.

Región: Lima

Provincia: Lima

### **8.2 Financiamiento**

Monto total: Financiado por los recursos propios de las instituciones educativas participantes.

### **8.3 Beneficiarios**

Directos:

- Directores de las instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana.

Indirectos:

- Docentes de las instituciones públicas de Lima Metropolitana.

### **8.4 Justificación:**

El liderazgo pedagógico del director ejerce directa influencia en el bienestar de los docentes y ambos aspectos redundan en un buen clima institucional. Durante los últimos años las nuevas teorías del liderazgo en las escuelas apuestan por el ejercicio de un liderazgo pedagógico que se centre en brindar los apoyos necesarios a los docentes y en la implementación de un clima positivo y seguro que redunde en la mejora de las metas académicas institucionales. Lo expresado amerita implementar a los directivos en estrategias que hagan posible la implementación de un clima organizacional positivo basado en el ejercicio del liderazgo pedagógico que promueva el aprendizaje mutuo entre los docentes; con ello se aseguran las condiciones para una escuela de calidad en donde lo primordial sean los aprendizajes y el logro de los objetivos y metas institucionales.

### **8.5 Descripción de la problemática:**

La realidad de las escuelas en nuestro país es que no están logrando el objetivo primordial: que los estudiantes aprendan; lo dicho se ha acentuado durante la pandemia en donde se ha podido identificar un retroceso de dos años en los logros de aprendizaje de los estudiantes. El factor más importante que incide en la mejora de los logros académicos y por ende, en el cumplimiento de las metas y expectativas de los miembros de la comunidad educativa es el liderazgo pedagógico del director,

sin embargo es sabido también que los directores se ocupan más de la carga administrativa descuidando su labor primordial que es el de promover que todos los estudiantes logren aprender. La realidad del problema evidencia que no se asume aún la importancia de implementar a los directores en sus funciones propias como líderes pedagógicos asesorándoles en estrategias para asegurar un clima organizacional positivo, aspecto que ha sido descuidado por muchos años y que requiere sobre todo en nuestro contexto postpandemia, una gran necesidad de atención.

## **8.6 Objetivos**

### **Objetivo General**

Implementar un plan de formación dirigido a directores de las escuelas públicas de Lima Metropolitana para asegurar un clima institucional positivo basado en el liderazgo pedagógico, que redunde en el cumplimiento de las metas académicas y en el bienestar de la comunidad educativa.

### **Objetivos Específicos**

- Desarrollar las sesiones de formación a los directores de las instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana.
- Acompañar a los directores de las escuelas públicas de Lima Metropolitana en la implementación de estrategias para la mejora del clima organizacional.

## **8.7 Resultados esperados**

### **8.7.1 Sociales.**

- Sensibilización a los directores de las instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana sobre la importancia de ejercer el liderazgo pedagógico.
- Promoción de un clima organizacional favorable en las instituciones educativas, que redunde en el bienestar de los docentes y de toda la comunidad educativa.
- Mejora del clima organizacional y por ende mejora de los aprendizajes previstos de acuerdo a las metas y expectativas planificadas.

## **8.8 Planteamiento metodológico**

Las acciones a desarrollar de la propuesta son las siguientes:

Organización:

- Elaboración de la malla curricular del plan de formación.
- Elaboración de los syllabus de los cursos.
- Convenios con las universidades para la certificación.

- Convocatoria a los directores.
- Selección de los medios y recursos necesarios para la ejecución de los talleres.
- Implementación de los talleres: diseño de las sesiones, recursos y materiales necesarios.
- Ejecución de los talleres.
- Acompañamiento en la modalidad de monitoreo, visita entre pares y sesiones clínicas.
- Evaluación de los logros obtenidos.

**- CRONOGRAMA**

ACTIVIDADES	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agos.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
1.Elaboración de la malla curricular	X	X								
2.Convenios con las universidades para la certificación.		X								
3.Convocatoria a los directores.		X								
4. Selección de los medios y recursos necesarios para la ejecución de los talleres.			X							
5.Implementación de los talleres: diseño de las sesiones, recursos y materiales necesarios.				X						
6.Ejecución de los talleres.				X	X	X	X			
7. Acompañamiento en la modalidad de monitoreo, visita entre pares y sesiones clínicas					X	X	X	X		
8.Evaluación de los logros obtenidos.									X	X

## REFERENCIAS

- Álvarez, E., Pérez, E., González, R., & Rodríguez, A. (2021). Pedagogical leaders and the teaching—learning processes in covid-19 times. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15).  
<https://doi.org/10.3390/IJERPH18157731>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141–178. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Arias, W., Huamani, J., & Ceballos, K. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72–91.  
<https://doi.org/10.20511/PYR2019.V7N3.390>
- Arvidsson, I., Leo, U., Larsson, A., Håkansson, C., Persson, R., & Björk, J. (2019). Burnout among school teachers: Quantitative and qualitative results from a follow-up study in southern Sweden. *BMC Public Health*, 19(1).  
<https://doi.org/10.1186/S12889-019-6972-1>
- Blázquez, A., León, A., Patino, C., & Feu, S. (2021). Síndrome de «burnout» y apoyo social en maestros de Educación Primaria. *Estudios Sobre Educación*.  
<https://doi.org/10.15581/004.42.004>
- Bolívar, A. (2019). A Spanish framework for school principal and professional identity: Context, development and implications. *Education Policy Analysis Archives*, 27(0). <https://doi.org/10.14507/EPAA.27.4544>
- Bolívar, A., Caballero, K., & García, M. (2017). Evaluación multidimensional del liderazgo pedagógico: claves para la mejora escolar1. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas Em Educação*, 25(95), 483–506.  
<https://doi.org/10.1590/S0104-40362017002500780>
- Bolívar, A., & Ritacco, M. (2016). Identidad profesional de los directores escolares en España. Un enfoque biográfico narrativo. *Opción*, 32(79), 163–183.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31046684010>
- Bolívar, A., & Ritacco, M. (2019). *La identidad profesional de la dirección escolar. Una nueva línea de investigación sobre liderazgo escolar exitoso.*
- Brizuela, F., & Torres, L. (2020). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la dirección general de recursos humanos. *Panel - Revista de Administración*, 2(1), 62–74.  
<https://doi.org/10.33996/PANEL.V2I1.6>

- Bustamante, M., & Lapo, M. (2022). Modelo sintetizado de cuestionario de clima organizacional para el sector salud en Chile y Ecuador. *Información Tecnológica*, 33(2), 37–48. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200037>
- Carhuayal, L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57–64. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Carvalho, J., Delgado, P., & Diogo, F. (2021). The impact of the management model on the principal's leadership: the Portuguese case. *Revista Brasileira de Educacao*, 26, 1–17. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782021260070>
- Chiavenato, I. (2011). *Idalberto Chiavenato* (Mc Graw Hi).
- Cifuentes, J., González, J., & González, A. (2020). Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje. *Panorama*, 14(26), 78–93. <https://doi.org/10.15765/PNRM.V14I26.1482>
- Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/DILEMAS.V8I.2560>
- Cortez, D. M., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N., & Aranda Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19S. *Propósitos y Representaciones*, 9(3). <https://doi.org/10.20511/PYR2021.V9N3.812>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., López, L. E. C., Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & López, L. E. C. (2021). Estudios transversales. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179–185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.V21I1.3069>
- Di-Giusto, C., Martín, M., García, M., Sánchez, F., De la Fuente, R., Avilés, A., & García, C. (2022). Effective Personality as a Protective Factor in Teachers' Occupational Health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5). <https://doi.org/10.3390/IJERPH19052907>
- Díez, F., Villa, A., López, A. L., & Iraurgi, I. (2020). Impact of quality management systems in the performance of educational centers: educational policies and management processes. *Heliyon*, 6(4). <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2020.E03824>
- Domínguez, L., Lozano, I., & Ramírez, Á. (2020). Work-family conflict role in the relationship between organizational climate and intentions to leave. *Cuadernos*



- de Gestion*, 20(3), 87–97. <https://doi.org/10.5295/CDG.181004LD>
- Escobedo, F. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educación Tumbes. *ECA Sinergia*, 11(3), 19. [https://doi.org/10.33936/ECA\\_SINERGIA.V11I3.2294](https://doi.org/10.33936/ECA_SINERGIA.V11I3.2294)
- Espinoza, J. (2018). Clima organizacional. Predictor del desempeño docente en centros educativos iniciales. *TZHOECOEN*, 10(1), 75–87. <https://doi.org/10.26495/RTZH1810.125145>
- Espinoza, M., & Jiménez, A. (2019). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Revista Universidad y Empresa*, 21(36), 261–284. <https://doi.org/dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6778> \*
- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2019). Sintomatología física y mental asociada al síndrome de burnout en los profesionales de la enseñanza. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 24(1), 29–37. <https://doi.org/10.5944/RPPC.23776>
- Estrada, E., Mamani, H., & Chura, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral: Caso de docentes de instituciones educativas de educación básica. *Conocimiento Para El Desarrollo*, 10(2), 221–226. <https://doi.org/10.17268/CPD.2019.02.08>
- Fajardo, G., Almache, V., & Olaya, H. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica Ulsrael*, 7(1), 153–164. <https://doi.org/doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>
- Ferrel, F., Ferrel, L., Cantillo, A., Jaramillo, J., & Jiménez, S. (2017). Variables académicas y sociodemográficas relacionadas con el Síndrome de Burnout, en estudiantes de Ingenierías y Ciencias de la Salud de una universidad estatal de Colombia. *Psicogente*, 20(38). <https://doi.org/10.17081/PSICO.20.38.2555>
- Gaete, M., Acuña, V., & Ramirez, M. (2020). Liderazgo social, motor de las prácticas directivas en educación en contextos de encierro. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 19(1). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol19-Issue1-fulltext-1767>
- García, M., & Caballero, K. (2019). Is the training of school leaders enough to perform successful practices of educational leadership? *Profesorado*, 23(2), 83–106. <https://doi.org/10.30827/PROFESORADO.V23I2.9576>
- Glaés-Coutts, L. (2021). The Principal as the Instructional Leader in School-Age

Educare. *Leadership and Policy in Schools*.

<https://doi.org/10.1080/15700763.2021.2019792>

González, J., Ramirez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157–1170. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.318](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318) p. 1157

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173.

[https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/4.\(3\).JULIO.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/RECIMUNDO/4.(3).JULIO.2020.163-173)

Gutentag, T., Orner, A., & Asterhan, C. S. C. (2022). Classroom discussion practices in online remote secondary school settings during COVID-19. *Computers in Human Behavior*, 132, 107250. <https://doi.org/10.1016/J.CHB.2022.107250>

Heikka, J., Pitkäniemi, H., Kettukangas, T., & Hyttinen, T. (2021). Distributed pedagogical leadership and teacher leadership in early childhood education contexts. *International Journal of Leadership in Education*, 24(3), 333–348.

<https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1623923>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In Mc Graw Hill (Ed.), *McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V.*

Hußner, I., Lazarides, R., & Westphal, A. (2022). Face-to-face vs. online teaching in the COVID-19 pandemic: Differential development of burnout and self-efficacy in teacher training? *Zeitschrift Fur Erziehungswissenschaft*.

<https://doi.org/10.1007/S11618-022-01072-5>

Jara, S., & Pizarro, V. (2018). Measurements of Labor Stress in Teachers of a Regional Public High School. *Información Tecnológica*, 29(1), 171–180.

<https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100018>

Jessiman, P., Kidger, J., Spencer, L., Geijer-Simpson, E., Kaluzeviciute, G., Burn, A., Leonard, N., & Limmer, M. (2022). School culture and student mental health: a qualitative study in UK secondary schools. *BMC Public Health*, 22(1), 1–18.

<https://doi.org/10.1186/s12889-022-13034-x>

Jiménez, L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad.

*Convergence Tech*, 4(IV), 59–68.

<https://doi.org/10.53592/CONVTECH.V4IIV.35>

Juárez, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Revista de La Universidad Industrial de Santander. Salud*, 52(4), 432–439.

<https://doi.org/10.18273/REVSAL.V52N4-2020010>

Leiva, M., & Vásquez, C. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad En La Educación*, 51, 225.

<https://doi.org/10.31619/CALEDU.N51.635>

Lin, C., Alimoradi, Z., Griffiths, M., & Pakpour, A. (2022). Psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory for Medical Personnel (MBI-HSS-MP). *Helyon*, 8(2), e08868. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2022.E08868>

Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: Una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151–1169.

<https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>

López, M., Efstathios, S. ;, Herrera, M., & Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador School climate and teacher performance: a case of success. Approaches to public schools in the province of Carchi-Ecuador. *Espacios*, 39, 35.

Maureira, Ó., Garay, S., & López, P. (2016). Reconfigurando el sentido del liderazgo en organizaciones escolares contemporáneas: La perspectiva del liderazgo distribuido. *Revista Complutense de Educacion*, 27(2), 689–706.

[https://doi.org/10.5209/REV\\_RCED.2016.V27.N2.47079](https://doi.org/10.5209/REV_RCED.2016.V27.N2.47079)

Mejía, J., Silva, C., & Rueda, Y. (2020). Psychosocial care route for teachers with Burnout Syndrome due to the quarantine generated by Covid-19. *Revista de Investigación En Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud En El Trabajo - GISST*, 2(2), 133–142. <https://orcid.org/0000-0002->

Mendes, L., Lago, C., Landim, C., Ribeiro, I., & Mesquita, G. (2020). Stress and depression in teachers from a public education institution. *Enfermería Global*, 19(1), 232–242. <https://doi.org/10.6018/EGLOBAL.19.1.383201>

Mendez, J., & Botero, A. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(4). [www.revistaavft.com](http://www.revistaavft.com)

- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M., & Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), e253–e253.  
<https://doi.org/10.37711/DESAFIOS.2021.12.1.253>
- Muñoz, D., Vargas, L., & Latta, C. (2018). Estructura del clima organizacional en algunas universidades públicas del norte de Colombia. *IPSA Scientia, Revista Científica Multidisciplinaria*, 3(1), 17–22. <https://doi.org/10.25214/27114406.921>
- Muñoz, J., Contreras, R., & Valle, D. (2022). Burnout and Online Education: Adaptation and Validation of scale during Pandemic. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 24(1), 24–39.  
<https://doi.org/10.36390/telos241.03>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2015). Metodología de la investigación. In *Syria Studies* (Vol. 7, Issue 1).  
[https://www.researchgate.net/publication/269107473\\_What\\_is\\_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil\\_wars\\_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)
- Olivares, L., López, G., Velázquez, K., & Guerrero, A. (2021). Burnout syndrome. Role multiplicity and their impact on teaching. *Revista Electronica Interuniversitaria de Formacion Del Profesorado*, 24(3), 203–219.  
<https://doi.org/10.6018/REIFOP.457451>
- Ortega, E. (2019). Evaluación estadística del clima organizacional de la maestría en estadística aplicada de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá - UP-RID, REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMA. *Saberes APUDEP*, 2(1), 15–28.  
<https://doi.org/0000-0002-9167-0813>
- Otzen, T., Manterola, C., Núñez, I. R., & García-Domínguez, M. (2017). La Necesidad de Aplicar el Método Científico en Investigación Clínica: Problemas, Beneficios y Factibilidad del Desarrollo de Protocolos de Investigación. *International Journal of Morphology*, 35(3), 1031–1036.  
<https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000300035>
- Pérez, N. (2020). Gerencia educativa: Transformación e innovación. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(2), 273–292.  
<https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i2.1330>

- Pérez, P., Bolívar, A., García, M., & Caracuel, A. (2018). Adaptación española de la escala de liderazgo pedagógico Vanderbilt Assessment of Leadership in Education (VAL-ED). *Universitas Psychologica*, 17(1), 1–13.  
<https://doi.org/doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-1.aee>
- Pillaca, J. (2021). Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *Puriq*, 3(1), 104–119.  
<https://doi.org/10.37073/PURIQ.3.1.142>
- Pineda, W., Dávila, J., & Alva, C. (2021). Work stress of primary school teacher, in remote work. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(3), 25–33.  
<https://doi.org/10.17268/REV.CYT.2021.03.02>
- Ponce, R. S., González-Bertolín, A., & López-Luján, E. (2021). Proposal for a pedagogical leadership model for principals of charter primary schools. Application of confirmatory factor analysis. *Estudios Sobre Educacion*, 40, 173–193. <https://doi.org/10.15581/004.40.173-193>
- Riascos, L., & Becerril, I. (2021). Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis. *Educación y Educadores*, 24(2), 243–264.  
<https://doi.org/10.5294/EDU.2021.24.2.4>
- Ritacco, M. (2019). El modelo español de dirección escolar y sus implicaciones en el desarrollo del liderazgo pedagógico en Andalucía. Un estudio cualitativo. *Educatio Siglo XXI*, 37(1 Mar-Jun), 147–164.  
<https://doi.org/10.6018/EDUCATIO.363441>
- Robinson, V. (2019). Hacia un fuerte liderazgo centrado en el estudiante: afrontar el reto del cambio. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 123–145.  
<https://doi.org/10.14244/198271993068>
- Rodriguez, S., & Carlotto, M. (2017). Preditores da Síndrome de Burnout em psicólogos. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 34(1), 141–150.  
<https://doi.org/10.1590/1982-02752017000100014>
- Rojas Hernández, L. M., & Di Fiore Subero, M. E. (2021). Liderazgo transformacional para consolidar la responsabilidad social en instituciones educativas. *Informes Psicológicos*, 21(1), 117–131.  
<https://doi.org/10.18566/INFPSIC.V21N1A08>
- Romero, C. (2021). Principal leadership in schools that overcome contextual barriers. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educacion*, 19(1), 73–90. <https://doi.org/10.15366/REICE2021.19.1.005>

- Sanchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 102–122.  
<https://doi.org/10.19083/RIDU.2019.644>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 102–122.  
<https://doi.org/10.19083/RIDU.2019.644>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In U. R. Palma (Ed.), *Universidad Ricardo Palma*.
- Sanz, R., Morales, F., & González, A. (2022). School principals in the face of burnout syndrome: dimensions, risk factors and symptomatology. *Hacia La Promocion de La Salud*, 27(1), 21–37.  
<https://doi.org/10.17151/HPSAL.2022.27.1.3>
- Serrano, N., Pocinho, M., & Aragón, E. (2017). Competencias emocionales y síndrome de burnout en el profesorado de Educación Infantil. *Revista de Psicología y Educación - Journal of Psychology and Education*, 13(1), 1.  
<https://doi.org/10.23923/rpye2018.01.153>
- Suárez, M., & Martín, J. (2021). The mediating effect of university teaching staff's psychological well-being between emotional intelligence and burnout. *Psicología Educativa*, 27(2), 145–153. <https://doi.org/10.5093/PSED2021A12>
- Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265–279. <https://doi.org/10.22267/RUS.202203.199>
- Teles, R., Valle, A., Rodríguez, S., Piñeiro, I., & Regueiro, B. (2020). Perceived Stress and Indicators of Burnout in Teachers at Portuguese Higher Education Institutions (HEI). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9). <https://doi.org/10.3390/IJERPH17093248>
- Valles, R. (2019). Transactional or transformational leadership? The speech of five rectors of Mexican universities: An approximation. *Jangwa Pana*, 18(2), 324–348. <https://doi.org/10.21676/16574923.3008>
- Vásquez, M., Inostroza, R., & Acosta, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral

- en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*, 30(1), 1–17.  
<https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Vicente, M., & Gabari, M. (2019). Niveles de burnout en docentes de secundaria: un estudio descriptivo analítico. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista Infad de Psicología.*, 2(1), 455.  
<https://doi.org/10.17060/IJODAE.2019.N1.V2.1485>
- Weißenfels, M., Klopp, E., & Perels, F. (2022). Changes in Teacher Burnout and Self-Efficacy During the COVID-19 Pandemic: Interrelations and e-Learning Variables Related to Change. *Frontiers in Education*, 6.  
<https://doi.org/10.3389/FEDUC.2021.736992>
- Winding, T. N., Aust, B., & Andersen, L. P. S. (2022). The association between pupils' aggressive behaviour and burnout among Danish school teachers - the role of stress and social support at work. *BMC Public Health*, 22(1).  
<https://doi.org/10.1186/S12889-022-12606-1>
- Wulolign, A., Adane, S., & Kassie, S. (2020). Burnout experience of secondary and preparatory school teachers in West Gojjam and Awi zone in Amhara regional state. *Research in Pedagogy*, 10(2), 133–148.  
<https://doi.org/10.5937/ISTRPED2002133W>
- Zacharo, K., Marios, K., & Dimitra, P. (2018). Connection of teachers' organizational commitment and transformational leadership. A case study from Greece. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 17(8), 89–106. <https://doi.org/10.26803/IJLTER.17.8.6>
- Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W., & Ding, W. (2022). The Relationship Between Teacher Job Stress and Burnout: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.784243>

## **ANEXOS**



**Anexo A:** matriz de operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de la variable independiente 1: Síndrome de burnout

Variable	Definición operacional	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Síndrome de burnout	El burnout viene a ser la reacción continua de una persona ante el estrés en su entorno laboral, que se presenta en forma crónica debido a interrelaciones conflictivas entre el trabajador y su centro laboral (Muñoz et al., 2022)	Se consideran los niveles de burnout en sus dimensiones como son el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal que serán medidos con 22 ítems en una escala del 0 al 6.	D1 Agotamiento emocional	Exhibe aumento de sensaciones de decaimiento en su labor diaria, haciendo que el educador se aleje de los demás trabajadores y desarrolle una actitud imprecisa.	1,2, 3,4,5,6,7,8,9	Ordinal  Nunca= 0 Pocas veces al año =1 Una vez al mes o menos= 2 Pocas veces al mes= 3 Una vez a la semana= 4 Pocas veces a la semana= 5 Todos los días= 6
			D2 Despersonalización	Expresa un grupo de procederes y posiciones de retraimiento, desinterés, apatía, desvalorización, ante el propio trabajo.	10,11,12,13,14	
			D3 Falta de realización personal	Demuestra baja eficacia profesional cuando el docente se da cuenta que el trabajo que realiza excede su aptitud, originando desilusión en relación con su labor profesional.	15,16,17,18,19,20,21,22	

Matriz de operacionalización de la variable independiente 2: Liderazgo pedagógico

Variable	Definición operacional	Definición operacional	dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Liderazgo pedagógico	Es el tipo de liderazgo que ejerce el director cuando enfoca todas sus acciones hacia el logro de los aprendizajes, es necesario que los directivos se involucren en las acciones de planificación y organización orientadas a la mejora de la calidad pedagógica e institucional. (Robinson, 2019.)	Se toma en cuenta las cinco dimensiones del liderazgo pedagógico como son: definición de metas y expectativas en forma conjunta, asegurar el uso estratégico de recursos, planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes, garantizar un ambiente seguro y de soporte, los cuales se van a analizar mediante 20 ítems en una escala del 0 al 4: nunca, pocas veces, algunas veces, casi siempre, siempre.	D1 Establecer metas y expectativas	Definición de metas y expectativas en forma conjunta.	1,2, 3,4	Ordinal  Nunca= 0 Pocas veces =1 Algunas veces= 2 Casi siempre= 3 Siempre= 4
			D2 Uso estratégico de recursos	Asegurar el uso de los recursos humanos y materiales en función de las metas de aprendizaje.	5,6,7	
			D3 Planeamiento, Coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo	Reflexión con los maestros sobre su enseñanza Diversificación, articulación y secuencialización del currículo	8,9,10	
			D4 Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	Monitoreo a la práctica docente y retroalimentación para la mejora. Promoción del desarrollo profesional de los docentes como líder y aprendiz al mismo tiempo	11,12,13,14,15, 16,17	
			D5 Garantizar un ambiente seguro y de soporte	Gestión de un clima propicio para el trabajo del maestro y el logro de los aprendizajes.	18,19,20	

Matriz de operacionalización de la variable dependiente: Clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Clima organizacional	El clima organizacional expresa la forma en que se establecen las relaciones entre los trabajadores, así como la forma en que el líder orienta estas interacciones, viene a ser entonces el atributo del espacio organizacional que los trabajadores asumen o experimentan y que ejerce influencia directamente en su conducta y en sus motivaciones (Brizuela & Torres, 2020).	Se toma en cuenta las cinco dimensiones del liderazgo pedagógico como son: definición de metas y expectativas en forma conjunta, uso estratégico de recursos, planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes, garantizar un ambiente seguro y de soporte, los cuales se van a analizar mediante 20 ítems en una escala del 0 al 2: Insatisfactorio, medianamente satisfactorio, muy satisfactorio.	D1 Estructura	Conocimiento sobre la política y organización de la institución. Procedimientos claros y definidos. Reglamento interno en el que se precisan la organización y funciones de cada uno de los miembros.	1,2, 3,4,5,6	Ordinal  Insatisfactorio Medianamente satisfactorio Muy satisfactorio
			D2 Recompensa	Estímulos a los mejores desempeños y responsabilidad en las tareas. Reconocimiento a los esfuerzos.	7,8,9	
			D3 Relaciones	Comunicación entre los miembros de los diferentes estamentos de la institución. Madurez y disposición para superar los conflictos de manera asertiva. Cooperación entre los miembros de la Organización. Buenas Relaciones humanas	11,12,13,14,15	
			D4 Identidad	Valores compartidos. Visión y misión compartidos. Compromiso con la organización. Satisfacción de trabajar en esta organización	16,17,18,19,20	

## ANEXO B: Matriz de consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Síndrome de agotamiento laboral y liderazgo pedagógico en el clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>
¿Cuál es la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en el clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022?	Determinar la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en el clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022.	El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en el clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>
¿Cuál es la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en la estructura del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022?	Determinar la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en la estructura del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022	El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en la estructura del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022
¿Cuál es la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en la recompensa del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022?	Determinar la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en la recompensa del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022	El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en la recompensa del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022
¿Cuál es la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en las relaciones del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022?	Determinar la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en las relaciones del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022	El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en las relaciones del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022
¿Cuál es la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en la identidad del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022?	Determinar la influencia del síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico en la identidad del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022	El síndrome de agotamiento laboral y el liderazgo pedagógico influyen en la identidad del clima organizacional en instituciones educativas públicas. Lima, 2022

## ANEXO C: Instrumentos de recolección de datos

### Instrumento 1: Test de Síndrome de burnout

#### TEST DE SÍNDROME DE BURNOUT

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Grado: \_\_\_\_\_ Sección: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ Colegio: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás una serie de preguntas acerca de tu comportamiento o actitudes en relación a tus actividades académicas. Lee detenidamente cada una de ellas con mucha atención; luego, marca el enunciado que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas o malas.

#### OPCIONES DE RESPUESTA:

TD = Todos los días  
 PVD = Unas pocas veces al día  
 UVS = Una vez a la semana  
 PVM = Pocas veces al mes  
 UVM = Una vez al mes  
 PVA = Pocas veces al año  
 N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	TD	PVD	UVS	PVM	UVM	PVA	N
1.	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo							
2.	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo							
3.	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4.	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as							
5.	Creo que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales							
6.	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa							
7.	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as							
8.	Siento que mi trabajo me está agotando							
9.	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as							
10.	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente							
11.	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente							
12.	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13.	Me siento frustrado/a en mi trabajo							
14.	Creo que estoy trabajando demasiado							
15.	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as							
16.	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés							
17.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as							
18.	Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis alumnos/as							
19.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20.	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades							
21.	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							
22.	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.							

*Gracias por completar el cuestionario.*

## Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del instrumento: Cuestionario de Síndrome de Burnout

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	22

La prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario de Síndrome de burnout se obtuvo un coeficiente de 0.756, lo cual indica que el instrumento posee una fuerte confiabilidad.

## Validez de constructo de la del CEV

Análisis factorial exploratorio

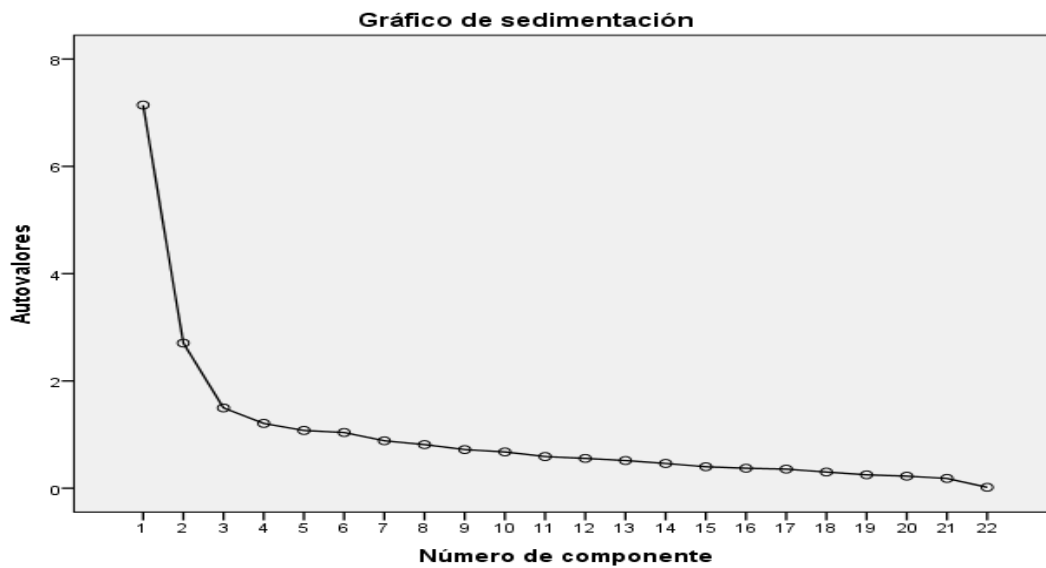
### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,850
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1923,019
	Gl	231
	Sig.	,000

### Análisis factorial: coeficiente KMO

<b>0.850 ≥ 0.6</b>	Correlación fuerte entre las variable, correlaciones parciales bajas
<b>&lt;0.6</b>	Correlación débil entre las variable, correlaciones parciales altas

La prueba de Bartlett parte del hecho que los ítems no están correlacionados entre sí, ya que evalúa la matriz de correlación observada se concuerda a una matriz de identidad, se espera que el  $p < 0.05$  por lo que rechaza la hipótesis que  $p$  es mayor que la matriz de identidad. Las pruebas KMO y de Bartlett permiten resolver que el AFE procede.



Seguindo la regla de Káiser se quedaría con autovalores mayores que 1, en este caso se observa que el gráfico de sedimentación presenta tres factores.

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
Bu1	1,000	,660
Bu2	1,000	,635
Bu3	1,000	,681
Bu4	1,000	,728
Bu5	1,000	,342
Bu6	1,000	,610
Bu7	1,000	,741
Bu8	1,000	,778
Bu9	1,000	,549
Bu10	1,000	,344
Bu11	1,000	,442
Bu12	1,000	,541
Bu13	1,000	,476
Bu14	1,000	,568
Bu15	1,000	,180
Bu16	1,000	,513
Bu17	1,000	,445
Bu18	1,000	,428
Bu19	1,000	,484
Bu20	1,000	,601
Bu21	1,000	,332
Bu22	1,000	,267

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Es capaz de reproducir el modelo factorial de un ítem, explica la variabilidad de los ítems, así el ítem 1 explica el 66% de la variabilidad. Las variabilidades de los ítems son explicadas dentro de esperado, la menor variabilidad la tiene el ítem 15 que explica el 18% de variabilidad y el más alto el ítem 8 que explica el 77.8% de la posibilidad.

### Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	7,142	32,466	32,466	7,142	32,466	32,466	5,021	22,822	22,822
2	2,706	12,301	44,766	2,706	12,301	44,766	3,639	16,542	39,364
3	1,497	6,803	51,570	1,497	6,803	51,570	2,685	12,206	51,570
4	1,208	5,493	57,063						
5	1,077	4,897	61,959						
6	1,039	4,721	66,681						
7	,885	4,024	70,704						
8	,813	3,697	74,402						
9	,721	3,278	77,680						
10	,677	3,079	80,759						
11	,591	2,686	83,444						
12	,556	2,526	85,970						
13	,517	2,348	88,318						
14	,462	2,099	90,417						
15	,401	1,823	92,240						
16	,373	1,693	93,933						
17	,357	1,624	95,557						
18	,302	1,371	96,928						
19	,250	1,138	98,066						
20	,225	1,023	99,089						
21	,183	,831	99,920						
22	,018	,080	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Los factores logran explicar el 51, 570% de la variabilidad del constructo síndrome de burnout, siendo un porcentaje adecuado.

### Matriz de componentes rotados<sup>a</sup>

	Componente		
	1	2	3
Bu1	,805	-,105	-,009
Bu2	,780	-,159	-,028
Bu3	,815	-,062	,117
Bu4	-,095	,846	,054
Bu5	,192	-,200	,515
Bu6	,723	-,171	,241
Bu7	-,103	,854	,019
Bu8	,833	-,236	,172
Bu9	-,026	,593	-,443
Bu10	,172	,002	,561
Bu11	,206	-,059	,629
Bu12	-,404	,412	-,456
Bu13	,595	-,041	,347
Bu14	,734	-,025	,170
Bu15	,011	-,025	,424
Bu16	,503	-,210	,465
Bu17	-,179	,614	-,189
Bu18	-,149	,556	-,310
Bu19	-,206	,568	-,346
Bu20	,573	-,060	,519
Bu21	-,086	,563	,084
Bu22	-,116	-,356	,356

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.



Las cargas factoriales 1, 2, 3 , 6, 8 , 13, 14, 16 y 20 corresponden al factor 1; las cargas factoriales 4, 7, 9, 17, 18, 19 y 21 corresponden al factor 2; las cargas factoriales 5, 10, 11, 12, 15 y 22 corresponden al factor 3.

**Baremos del síndrome de burnout**

***Rangos para los niveles de la variable Síndrome de burnout***

<b>Niveles</b>	<b>Rangos</b>
Bajo	51-70
Moderado	71-89
Severo	90-108

## Instrumento 2: Cuestionario de liderazgo pedagógico.

### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ IE: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación encontrarás preguntas relacionadas al liderazgo que ejerce el director de tu institución educativa. Lee detenidamente cada una de las interrogantes con mucha atención; luego, marca el enunciado que consideres conveniente con una X según corresponda.

#### OPCIONES DE RESPUESTA:

S = Siempre  
 CS = Casi siempre  
 AV = Algunas veces  
 PV = Pocas veces  
 N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	PV	N
1.	El/a directora/a desarrolla jornadas de reflexión para proponer en consenso las metas y expectativas a alcanzar durante el año escolar.					
2.	El/a directora/a genera espacios para promover acciones de mejora					
3.	El/a directora/a orienta la propuesta de acciones de mejora de los aprendizajes a partir del análisis de los logros y dificultades del año anterior.					
4.	El/ la directora promueve la evaluación y autoevaluación y el rendimiento de cuentas para propiciar la mejora de la gestión con todos los actores.					
5.	El/a directora/a gestiona que los materiales y recursos estén disponibles para su uso por todos los docentes.					
6.	El/a directora/a directora gestiona que la I.E. cuente con el personal completo para brindar atención a los estudiantes en su proceso de aprendizaje					
7.	El/a directora/a orienta a los maestros para el aprovechamiento y buen uso de los recursos educativos con que cuenta la escuela.					
8.	El/a directora/a promueve estrategias de reflexión acción de la práctica docente.					
9.	El/a directora/a acompaña a los docentes en su proceso de reflexión sobre las fortalezas y debilidades de su práctica.					
10.	El/a directora/a acompaña a los docentes en el proceso de diversificación del currículo en forma articulada y secuencial					
11.	El/a directora/a aplica los procesos de monitoreo a la práctica docente para identificar las fortalezas y debilidades.					
12.	El/a directora/a planifica espacios de formación docente a partir del diagnóstico de la práctica docente.					
13.	El/a directora/a brinda retroalimentación oportuna al docente a partir del monitoreo a su práctica.					
14.	El/a directora/a promueve la participación de los docentes en acciones de formación para la mejora de su práctica.					
15.	El/a directora/a emplea estrategia de formación docente como grupos de interaprendizaje, talleres u otros.					
16.	El/a directora/a participa activamente en los talleres de formación conjunta involucrándose en el proceso de fortalecimiento profesional.					
17.	El/a directora/a muestra interés en su mejora profesional y participa conjuntamente con los docentes en acciones de implementación y conformación de comunidades profesionales de aprendizaje.					
18.	El/a directora/a aplica estrategias de mejora del clima institucional con la participación conjunta de los estudiantes y padres de familia					
19.	El/a directora/a favorece la solución de conflictos en forma consensuada.					
20.	El/a directora/a implementa acciones que favorecen el establecimiento de un clima seguro y de soporte para todos los miembros de la comunidad educativa.					

**Gracias por completar el cuestionario.**

## Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del instrumento: Cuestionario de Liderazgo pedagógico.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	20

La prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario de Liderazgo pedagógico se obtuvo un coeficiente de 0.981, lo cual indica que el instrumento posee una fuerte confiabilidad.

## Validez de constructo de la del CEV

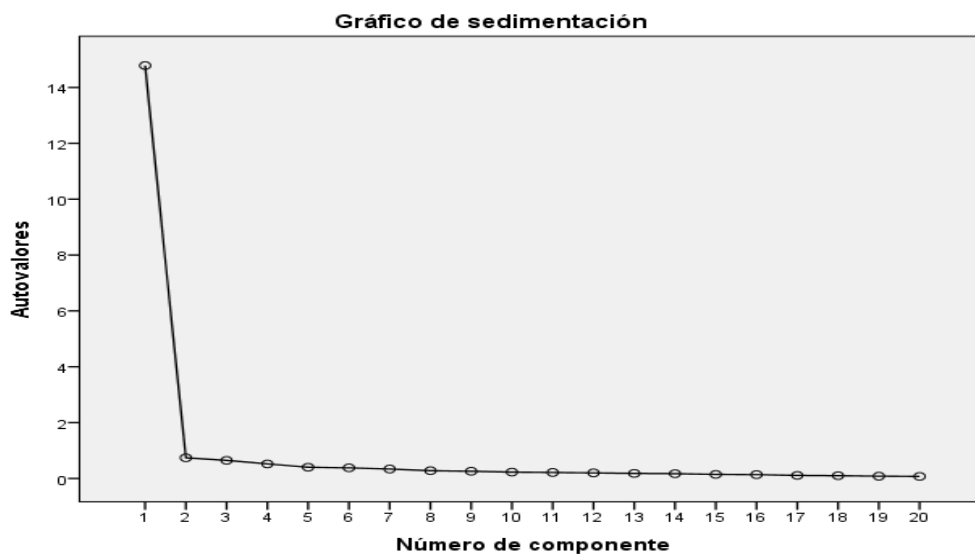
Análisis factorial exploratorio

### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,968
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3947,816
	gl	190
	Sig.	,000

Análisis factorial: coeficiente KMO	
<b>0.968 ≥ 0.6</b>	Correlación fuerte entre las variable, correlaciones parciales bajas
<b>&lt;0.6</b>	Correlación débil entre las variable, correlaciones parciales altas.

La prueba de Bartlett parte del hecho que los ítems no están correlacionados entre sí, ya que evalúa la matriz de correlación observada se concuerda a una matriz de identidad, se espera que el  $p < 0.05$  por lo que rechaza la hipótesis que  $p$  es mayor que la matriz de identidad. Las pruebas KMO y de Bartlett permiten resolver que el AFE procede.



De acuerdo la regla de Káiser se quedaría con autovalores mayores que 1, en este caso se observa que el gráfico de sedimentación presenta cinco factores.

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
Lp1	1,000	,857
Lp2	1,000	,840
Lp3	1,000	,830
Lp4	1,000	,815
Lp5	1,000	,878
Lp6	1,000	,969
Lp7	1,000	,886
Lp8	1,000	,879
Lp9	1,000	,861
Lp10	1,000	,865
Lp11	1,000	,842
Lp12	1,000	,807
Lp13	1,000	,838
Lp14	1,000	,830
Lp15	1,000	,841
Lp16	1,000	,875
Lp17	1,000	,771
Lp18	1,000	,894
Lp19	1,000	,869
Lp20	1,000	,854
Método de extracción: Análisis de Componentes principales.		

Es capaz de reproducir el modelo factorial de un ítem, explica la variabilidad de los ítems, así el ítem 1 explica el 85,7% de la variabilidad. Las variabilidades de los ítems son explicadas dentro de esperado, la menor variabilidad la tiene el ítem 15 que explica el 77,1% de variabilidad y el más alto el ítem 8 que explica el 96.9% de la posibilidad.

### Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	14,783	73,916	73,916	14,783	73,916	73,916	6,038	30,188	30,188
2	,741	3,706	77,622	,741	3,706	77,622	3,823	19,117	49,305
3	,648	3,241	80,864	,648	3,241	80,864	3,549	17,747	67,052
4	,522	2,610	83,473	,522	2,610	83,473	1,976	9,880	76,932
5	,404	2,018	85,491	,404	2,018	85,491	1,712	8,560	85,491
6	,380	1,901	87,393						
7	,338	1,688	89,081						
8	,278	1,390	90,471						
9	,258	1,292	91,763						
10	,228	1,141	92,904						
11	,216	1,078	93,982						
12	,199	,997	94,980						
13	,182	,909	95,889						
14	,172	,861	96,749						
15	,146	,729	97,478						
16	,138	,691	98,169						
17	,109	,543	98,713						
18	,101	,506	99,219						
19	,082	,412	99,631						
20	,074	,369	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Los factores logran explicar el 85,491% de la variabilidad del constructo liderazgo pedagógico, siendo un porcentaje adecuado.

### Matriz de componentes rotados<sup>a</sup>

	Componente				
	1	2	3	4	5
Lp1	,305	,214	,763	,314	,194
Lp2	,409	,346	,623	,280	,295
Lp3	,332	,375	,729	,147	,162
Lp4	,495	,441	,455	,405	,066
Lp5	,340	,184	,475	,686	,180
Lp6	,281	,282	,254	,186	,844
Lp7	,353	,653	,205	,436	,320
Lp8	,437	,643	,331	,333	,232
Lp9	,512	,598	,340	,256	,246
Lp10	,429	,705	,379	,109	,168
Lp11	,429	,558	,463	,055	,360
Lp12	,620	,506	,326	,128	,211
Lp13	,611	,458	,366	,149	,314
Lp14	,624	,377	,385	,341	,183
Lp15	,761	,379	,270	,136	,163
Lp16	,746	,294	,417	,157	,180
Lp17	,728	,276	,318	,185	,172
Lp18	,680	,347	,165	,464	,261
Lp19	,723	,283	,286	,373	,213
Lp20	,698	,299	,282	,374	,242

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 11 iteraciones.

Las cargas factoriales 4,12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20 corresponden al factor 1;

las cargas factoriales 7, 8, 9, 10 y 11 corresponden al factor 2; las cargas factoriales 1, 2 y 3 corresponden al factor 3; la carga factorial 5 corresponde al factor 4 y la carga factorial 6 corresponde al factor 5.

**Instrumento 3: Cuestionario de clima organizacional**

**CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL**

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ IE: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás una serie de preguntas acerca de cómo el/la directora aporta al clima organizacional en tu IE. Lee detenidamente cada una de ellas con mucha atención; luego, marca el enunciado que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas o malas.

**OPCIONES DE RESPUESTA:**

S = Siempre  
 AV = A Veces  
 N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	AV	N
1.	El/la directora da a conocer la política y estructura organizacional a todos los miembros de la comunidad educativa.			
2.	En la institución educativa todo el personal tiene bien claros y definidos los procedimientos administrativos.			
3.	El reglamento interno me permite conocer la organización y funciones de cada uno de los miembros de la comunidad educativa.			
4.	En mi institución educativa se evidencia orden y una buena organización.			
5.	Las normas del Reglamento interno están bien definidas y permiten una buena organización y desempeño de todos los actores.			
6.	En la institución educativa existe un manual de procedimientos, flujograma u otro documento que permita dar a conocer la ruta para realizar los trámites o procedimientos administrativos.			
7.	En la IE se reconocen los méritos y/o esfuerzos del personal.			
8.	El/la director motiva al personal de la institución para realizar mejor sus funciones.			
9.	El/la director brinda oportunidades de trabajo que estimulan y satisfacen a los trabajadores.			
10.	El/la director muestra interés por el trabajo y los esfuerzos de los trabajadores.			
11.	La IE contribuye a la mejora personal y profesional de todos los trabajadores.			
12.	En mi institución trabajamos con espíritu de equipo			
13.	En mi IE es fácil ponemos de acuerdo y llegar a consenso.			
14.	En mi IE se brindan espacios orientados a la mejora de las relaciones entre los trabajadores.			
15.	E director mantiene una comunicación abierta y horizontal con el personal.			
16.	El/a directora toma en cuenta los derechos de todos los trabajadores y brinda un trato equitativo.			
17.	En la IE todos los miembros de la comunidad educativa conocemos y actuamos en base a los valores institucionales.			
18.	En la IE todos los trabajadores conocemos y compartimos la visión y misión institucional.			
19.	El director motiva la generación de compromisos y propuestas de mejora de los trabajadores			
20.	Los miembros de la comunidad educativa se sienten satisfechos de pertenecer a esta organización.			

**Gracias por completar el cuestionario.**

## Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del instrumento: *Clima organizacional*.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	20

La prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario de Liderazgo pedagógico se obtuvo un coeficiente de 0.950, lo cual indica que el instrumento posee una fuerte confiabilidad.

## Validez de constructo de la del CEV

Análisis factorial exploratorio

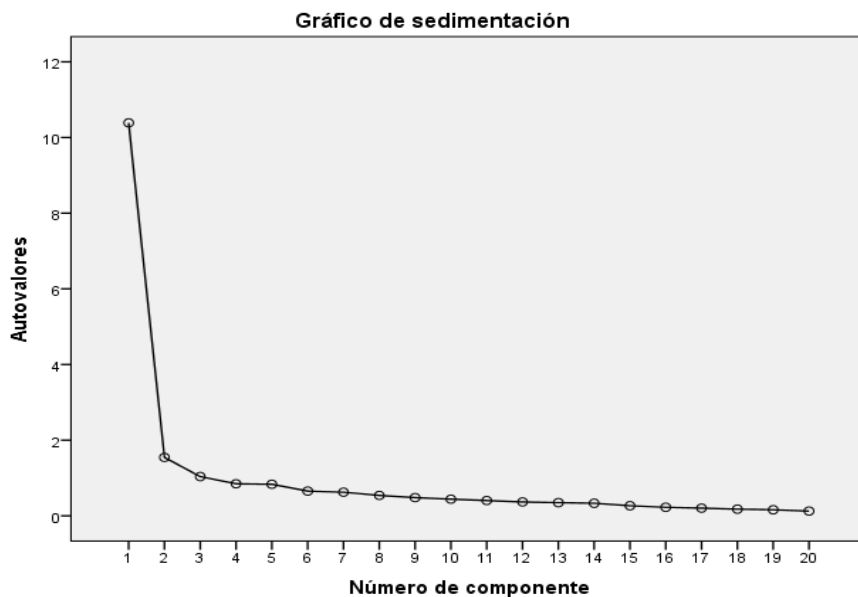
### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,936
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2242,922
	gl	190
	Sig.	,000

### Análisis factorial: coeficiente KMO

<b>0.968 ≥ 0.6</b>	Correlación fuerte entre las variable, correlaciones parciales bajas
<b>&lt;0.6</b>	Correlación débil entre las variable, correlaciones parciales altas

La prueba de Bartlett parte del hecho que los ítems no están correlacionados entre sí, ya que evalúa la matriz de correlación observada se concuerda a una matriz de identidad, se espera que el  $p < 0.05$  por lo que rechaza la hipótesis que  $p$  es mayor que la matriz de identidad. Las pruebas KMO y de Bartlett permiten resolver que el AFE procede.



De acuerdo la regla de Káiser se quedaría con autovalores mayores que 1, en este caso se observa que el gráfico de sedimentación presenta cuatro factores.

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
Co1	1,000	,581
Co2	1,000	,543
Co3	1,000	,635
Co4	1,000	,621
Co5	1,000	,687
Co6	1,000	,688
Co7	1,000	,721
Co8	1,000	,744
Co9	1,000	,781
Co10	1,000	,807
Co11	1,000	,794
Co12	1,000	,675
Co13	1,000	,605
Co14	1,000	,656
Co15	1,000	,768
Co16	1,000	,838
Co17	1,000	,694
Co18	1,000	,711
Co19	1,000	,706
Co20	1,000	,560

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Es capaz de reproducir el modelo factorial de un ítem, explica la variabilidad de los ítems, así el ítem 1 explica el 58,1% de la variabilidad. Las variabilidades de los ítems son explicadas dentro de lo esperado, la menor variabilidad la tiene el ítem 2 que explica el 54,3% de variabilidad y el más alto el ítem 10 que explica el 80.7% de la posibilidad.



### Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	10,387	51,937	51,937	10,387	51,937	51,937	5,446	27,228	27,228
2	1,544	7,722	59,658	1,544	7,722	59,658	3,756	18,780	46,008
3	1,037	5,186	64,844	1,037	5,186	64,844	2,572	12,858	58,866
4	,848	4,240	69,084	,848	4,240	69,084	2,044	10,218	69,084
5	,834	4,171	73,254						
6	,654	3,268	76,523						
7	,624	3,121	79,644						
8	,539	2,694	82,338						
9	,481	2,403	84,741						
10	,440	2,202	86,944						
11	,405	2,026	88,969						
12	,367	1,835	90,804						
13	,349	1,744	92,548						
14	,332	1,662	94,210						
15	,267	1,335	95,545						
16	,226	1,128	96,673						
17	,203	1,015	97,688						
18	,177	,883	98,572						
19	,161	,803	99,375						
20	,125	,625	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Los factores logran explicar el 69,084% de la variabilidad del constructo clima organizacional, siendo un porcentaje adecuado.

### Matriz de componentes rotados<sup>a</sup>

	Componente			
	1	2	3	4
Co1	,515	,129	,515	,182
Co2	,103	,414	,530	,284
Co3	,208	,190	,742	,072
Co4	,349	,477	,417	,313
Co5	,281	,307	,701	,149
Co6	,139	,088	,469	,664
Co7	,563	,237	,058	,588
Co8	,708	,271	,177	,373
Co9	,704	,246	,119	,459
Co10	,773	,216	,225	,336
Co11	,784	,246	,159	,305
Co12	,271	,694	,071	,338
Co13	,125	,739	,196	,069
Co14	,355	,468	,198	,521
Co15	,799	,242	,263	-,049
Co16	,849	,249	,236	,020
Co17	,357	,703	,267	,028
Co18	,246	,781	,186	,081
Co19	,701	,371	,250	,123
Co20	,359	,544	,299	,216

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 9 iteraciones.

Las cargas factoriales 1, 8, 9, 10, 11, 15, 16 y 19 corresponden al factor 1; las cargas

factoriales 4, 12,13, 17, 18 y 20 corresponden al factor 2; las cargas factoriales 2,3 y 5 corresponden al factor 3; y la cargas factoriales 6,7 y 14 corresponde al factor 4 .

### **Cálculo del tamaño de la muestra**

#### **Fórmula**

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\epsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de  $(1 - \alpha)P$  (0,5):

Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso ( $Q = 1 - P$ )

e (0,05): Tolerancia al error

N (50): Tamaño de la población.

n: Tamaño de la muestra.

### **Procedimientos**

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)(11678)}{(0,05)^2 (11678 - 1) + (1,96)^2 (0,5)(0,5)}$$
$$n = 371,96$$

Redondeando:

$$n = 372$$

## ANEXO D: Consentimiento informado

INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Preguntas Respuestas Configuración

### INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Test de síndrome de burnout, Cuestionario sobre Liderazgo Pedagógico y Cuestionario sobre Clima Organizacional

Consentimiento informado: El objetivo de este documento es brindar una explicación clara acerca del estudio que se viene realizando, en relación al síndrome de burnout y su incidencia en los docentes de instituciones educativas. El estudio no conlleva ningún riesgo y el participante no recibe ningún beneficio. Tampoco se dará compensación económica por participar. A las personas que accedan participar de este estudio, se les pedirá responder a un conjunto de preguntas. Entiendo que los datos suministrados serán utilizados con fines investigación y que fui elegido/a para esta investigación por ser director. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Se le agradece su participación voluntaria

ACEPTO

NO ACEPTO

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows