



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

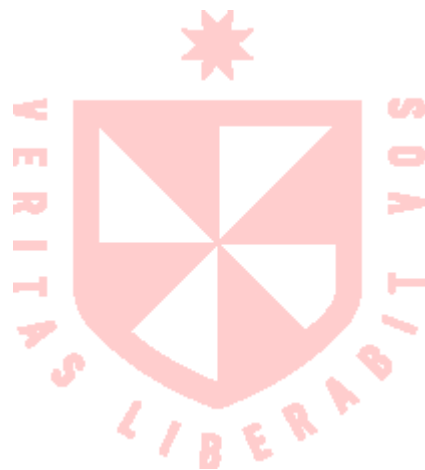
**CLIMA ORGANIZACIONAL E INDICADORES DE
SÍNDROME DE BURNOUT POSTPANDEMIA COVID-19
EN DOCENTES INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PARTICULAR MARÍA DE FÁTIMA TALARA, 2022**

PRESENTADO POR
YASSER KENNETH ARAMBULO ABAD

ASESORA
DRA. LINDOMIRA CASTRO LLAJA

TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA
EDUCACIÓN

LIMA, PERÚ
2024



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL E INDICADORES DE SÍNDROME DE
BURNOUT POSTPANDEMIA COVID-19 EN DOCENTES
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR MARÍA DE FÁTIMA
TALARA, 2022**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADO POR:
YASSER KENNETH ARAMBULO ABAD**

**ASESORA:
DRA. LINDOMIRA CASTRO LLAJA**

LIMA, PERÚ

2024

**CLIMA ORGANIZACIONAL E INDICADORES DE SÍNDROME DE
BURNOUT POSTPANDEMIA COVID-19 EN DOCENTES
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR MARÍA DE FÁTIMA
TALARA, 2022**

ASESORA Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESORA:

Dra. Lindomira Castro LLaja

PRESIDENTA DEL JURADO:

Dra. Alejandra Dulvina Romero Díaz

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. Oscar Alejandro Guevara Salvatierra

Dr. Martín Castro Santisteban

DEDICATORIA

A mis padres y hermano quienes han alentado este camino de crecimiento personal y profesional, su motivación y comprensión han sido pilares fundamentales que han sostenido siempre mis aspiraciones.

AGRADECIMIENTOS

A mis docentes que compartieron sus opiniones en lo concerniente a conocimientos y experiencia.

A la Dra. Lindomira Castro por haber brindado el acompañamiento para concluir la tesis.

Al Consejo Directivo de la institución educativa María de Fatima en Talara, al igual que para docentes por su disposición y la reiterada colaboración en mi investigación.

Con gratitud sincera

Yasser Kenneth

ÍNDICE

ASESORA Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	36
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	44
1.1. Antecedentes de la Investigación	44
1.2. Bases Teóricas	48
1.3. Definición de Términos Básicos.....	62
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	66
2.1. Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas	66
2.2. Variables y Definición Operacional	67
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	71
3.1. Diseño Metodológico	71
3.2. Diseño Muestral.....	72
3.3. Técnicas de Recolección de Datos.....	73
3.4. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de Información.....	74
3.5. Aspectos Éticos	74
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	76
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	84
CONCLUSIONES	88

RECOMENDACIONES	91
FUENTES DE INFORMACIÓN	93
ANEXOS	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Definición Operacional de Clima Organizacional	68
Tabla 2 Definición Operacional de Indicadores del Síndrome de burnout	70
Tabla 3 Correlación entre Clima Organizacional y los Indicaciones del Síndrome de Burnout.....	77
Tabla 4 Correlación entre Dimensión Autorrealización e Indicaciones del Burnout.	78
Tabla 5 Correlación entre Involucramiento e Indicadores del Síndrome de Burnout	79
Tabla 6 Correlación entre Supervisión y los Indicadores del Síndrome de Burnout	80
Tabla 7 Correlación entre Comunicación y los Indicadores del Síndrome de Burnout	81
Tabla 8 Correlación entre Condiciones Laborales y los Indicadores del Síndrome de Burnout.....	82
Tabla 9 Resultados del Nivel de Clima Organizacional	130
Tabla 10 Resultados del Nivel de los Indicadores del Síndrome de Burnout.....	131

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados del Nivel de Clima Organizacional	130
Figura 2 Resultados del Nivel de los Indicadores del Síndrome de Burnout	132

RESUMEN

El objetivo de esta tesis fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y los indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra censal estuvo conformada por 48 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta, y los instrumentos empleados fueron la Escala de Clima Laboral CL-SPC (2004) de Sonia Palma Carrillo y el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (1981). Se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk para determinar la normalidad de las distribuciones. Se obtuvo en todos los casos una significancia menor a 0,05 y coeficientes rho de Spearman de -0,401, -0,284 y 0,333, entre el clima organizacional y el cansancio emocional, entre el clima organizacional y la despersonalización, y entre el clima organizacional y la realización personal, respectivamente. Se concluyó que el clima organizacional tiene una relación negativa con el cansancio emocional y la despersonalización, pero una relación positiva con la realización personal.

Palabras clave: Clima organizacional; Pospandemia; Profesorado; Síndrome de burnout

ABSTRACT

The objective of this thesis was to determine the existing relationship between organizational climate and indicators of burnout syndrome post-COVID-19 pandemic among teachers at the private educational institution María de Fátima, Talara, 2022. A quantitative methodology was employed, of a basic type, with a descriptive correlational level and a non-experimental cross-sectional design. The census sample consisted of 48 teachers. The technique used was the survey, and the instruments employed were the CL-SPC Work Climate Scale (2004) by Sonia Palma Carrillo and the Maslach and Jackson Burnout Inventory (1981). The Shapiro-Wilk test was applied to determine the normality of the distributions. In all cases, a significance of less than 0.05 was obtained, with Spearman rho coefficients of -0.401, -0.284, and 0.333, between organizational climate and emotional exhaustion, between organizational climate and depersonalization, and between organizational climate and personal accomplishment, respectively. It was concluded that organizational climate has a negative relationship with emotional exhaustion and depersonalization, but a positive relationship with personal accomplishment.

Keywords: Organizational climate, Post-pandemic; Teachers, Burnout syndrome

NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA ORGANIZACIONAL E INDICADORES DE SÍNDROME DE BURNOUT POSTPANDEMIA COVID-19 EN DOCENTES INSTITUC

AUTOR

YASSER KENNETH ARAMBULO ABAD

RECUENTO DE PALABRAS

16864 Words

RECUENTO DE CARACTERES

97689 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

110 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.1MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 1, 2024 12:32 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 1, 2024 12:33 AM GMT-5

● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Yasser Kenneth Arambulo Abad, estudiante del instituto para la Calidad de la Educación USMP (Virtual) de la Universidad de San Martín de Porres DECLARO BAJO JURAMENTO que todos los datos e información que acompañan a la Tesis o Trabajo de Investigación titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL E INDICADORES DE SÍNDROME DE BURNOUT POSTPANDEMIA COVID-19 EN DOCENTES INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR MARÍA DE FÁTIMA TALARA, 2022"

1. Son de mi autoría
2. El presente Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados de la investigación son verídicos. No han sido falsificados, duplicados, copiados, ni adulterados.

De identificarse alguna de las irregularidades señaladas en la presente declaración jurada; asumo las consecuencias y las sanciones a que dieran lugar, sometiéndome a las autoridades pertinentes.

Santa Anita, 22 de octubre de 2024




Firma y huella digital

DNI: 46329493

INTRODUCCIÓN

En el contexto postpandemia de COVID-19, se afrontó a nivel mundial una situación sin precedentes que afectó a numerosos sectores, especialmente al educativo. Dado que se prohibió el contacto directo y se exigió el distanciamiento físico, la enseñanza presencial y la interacción tradicional entre docente y estudiante, formas convencionales de impartir conocimientos en la mayoría de las instituciones, se vieron forzadas a adaptarse a un formato virtual. En varios países, como Italia, España, Alemania y Estados Unidos, se implementaron plataformas y cursos en línea para mantener la normal ejecución de las clases (Quispe, 2020).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), se observó que los entornos laborales negativos podían ocasionar daños físicos y psicológicos debido al exceso de trabajo, generando estrés y agotamiento profesional, lo que resultaba en un bajo rendimiento. De modo similar, el estrés laboral provocó el 75 % de los infartos cardiovasculares en México, ubicando al país en el primer puesto a nivel mundial en esta problemática, seguido por China con un 73 % y Estados Unidos en el tercer lugar con un 59 %.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) indicó que el estrés afectaba tanto el estado emocional como el físico, generando inestabilidad en el comportamiento y el rendimiento profesional. En una investigación, se encontró que entre el 12 % y el 15 % de los trabajadores reportaron padecer de estrés y presión en sus empleos.

En el Perú, se observaron cambios significativos en el sistema educativo, tanto en instituciones privadas como públicas, para asegurar la continuidad de la enseñanza en el país y llegar al mayor número posible de estudiantes. Sin embargo, estos cambios plantearon nuevos desafíos para los docentes, ya que muchos no estaban preparados para enfrentar una transición a la enseñanza virtual.

Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020) reportó que la población docente en Perú alcanzó los 548,621 profesionales a nivel nacional. De este total, el 63 % eran mujeres y el 37 % hombres; el 48.5 % tenía entre 30 y 45 años, el 40.6 % se encontraba en el rango de 46 años o más, y el 10.9 % tenía menos de 30 años. En Lima se concentraron 156,819 docentes, de los cuales 87,663 trabajaban en el sector privado y 65,156 en el sector público.

La situación que enfrentan los profesores del colegio María de Fátima no es ajena a la realidad actual. Es fundamental considerar que, en este proceso de adaptación, los docentes, además de enfocarse en impartir sus conocimientos de manera comprensible y didáctica, deben realizar diversas actividades. Estas incluyen adquirir información a través de capacitaciones, documentar todas sus clases y el material compartido, y atender las dudas tanto de padres como de alumnos (Álvarez, 2020).

Desde el contexto educativo específico del colegio particular María de Fátima, situado en la ciudad de Talara, se identificó un clima laboral tenso y exigente, caracterizado por plazos y procedimientos poco flexibles. Esta situación pudo haber provocado agotamiento físico y emocional en los maestros, quienes debían cumplir con las expectativas institucionales mientras enfrentaban sus propias realidades individuales, familiares y sociales. Este escenario puede contribuir al desarrollo del síndrome de burnout entre el personal docente, lo que subraya la necesidad de implementar estrategias que promuevan su bienestar y equilibrio emocional.

Por ello, teniendo en consideración los aspectos mencionados, se identificó como problema principal el siguiente:

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y los indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022?

Además, se presentó la siguiente lista de problemas específicos:

- ¿Qué relación existe entre la autorrealización y los indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022?
- ¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y los indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022?

- ¿Qué relación existe entre la supervisión y los indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022?
- ¿Qué relación existe entre la comunicación y los indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022?
- ¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y los indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022?

En relación con el problema principal, se formuló el objetivo principal:

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional e indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

De igual manera, se plantearon como objetivos específicos:

- Determinar la relación que existe entre la autorrealización y los indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.
- Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y los indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los

docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

- Determinar la relación que existe la supervisión y los indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.
- Determinar la relación que existe entre la comunicación y los indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.
- Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y los indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

La hipótesis principal fue:

Existe relación significativa entre clima organizacional e indicadores de síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022

A partir de esta premisa, se derivaron las siguientes hipótesis específicas:

- Existe relación entre la autorrealización y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

- Existe relación entre el involucramiento laboral y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.
- Existe relación entre la supervisión y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.
- Existe relación entre la comunicación y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.
- Existe relación entre las condiciones laborales y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

Se consideró relevante el estudio, ya que permitió conocer la relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout y sus indicadores, cuyas características afectaban la salud mental de la plana docente. En este contexto, se brindó información nueva y actualizada sobre dichas variables de estudio, cuyos resultados podrían aprovecharse en acciones en favor de los educadores como actores fundamentales del sector educativo. Además, se consideró viable en su desarrollo, ya que todos los recursos necesarios para llevar a cabo la investigación resultaron accesibles.

Para abordar la investigación, se requirió atención a aspectos éticos, colaboración con instituciones educativas y expertos, y acceso a información

relevante, elementos fundamentales para realizar una investigación integral y respetuosa. Los recursos humanos incluyeron al investigador, el estadista y asesores; los recursos financieros abarcaron la implementación de encuestas, herramientas de evaluación psicométrica, análisis estadístico y el financiamiento proveniente del capital del investigador. También se incluyeron los recursos materiales, como equipos y software para el análisis de datos cualitativos y cuantitativos, herramientas para la creación y administración de encuestas, así como materiales de oficina y suministros para la elaboración de informes y presentaciones. Finalmente, se destinó tiempo del equipo de investigación para la recopilación de datos, análisis y redacción de la tesis: aproximadamente 240 horas, distribuidas en unas 14 horas semanales durante 4 meses.

Se identificaron limitaciones en el acceso a la información, ya que los instrumentos psicológicos empleados en esta investigación resultaron extensos y requerían tiempo para responderlos, lo cual fue un desafío debido a la disponibilidad limitada de los docentes en la institución educativa.

En cuanto a la metodología, se empleó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental, utilizando el instrumento Clima Laboral CL-SPC (2004) de Sonia Palma Carrillo y el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (1981). Para la tabulación de datos se utilizó el entorno Excel, y el análisis estadístico se realizó con la plataforma SPSS. Se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para determinar la normalidad de las distribuciones, lo que permitió utilizar el coeficiente Rho de Spearman para medir el nivel de relación entre las variables.

La estructura de los capítulos se organizó de la siguiente manera: se inició con el marco teórico (primer capítulo), que abarcó la revisión de la literatura relevante y la conceptualización de términos clave, seguido por un marco conceptual que sirvió como base para el estudio y permitió identificar lagunas en la investigación existente.

En cuanto a las variables e hipótesis (segundo capítulo), se definieron y operacionalizaron las variables, formulando las hipótesis y justificándolas a partir del marco teórico.

En el capítulo de la metodología de la investigación (tercer capítulo), se describió el tipo de investigación, la población y muestra, las técnicas de recolección de datos, los procedimientos y diseño de investigación, el análisis estadístico, así como las consideraciones éticas.

En los resultados (cuarto capítulo), se incluyó la presentación de los datos recopilados, utilizando tablas, gráficos y otros medios visuales para ilustrar los hallazgos, junto con la descripción de las estadísticas descriptivas y el análisis cuantitativo.

El capítulo de discusión (quinto capítulo) abordó la interpretación de los resultados en relación con las hipótesis o preguntas de investigación, comparando los hallazgos con la literatura existente y explorando sus implicaciones teóricas y prácticas, además de identificar las limitaciones del estudio.

Finalmente, en las conclusiones y recomendaciones, se resumieron los hallazgos, reflexionando sobre la contribución del estudio, sus limitaciones, y ofreciendo sugerencias para investigaciones futuras, junto con las referencias.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la Investigación

A nivel internacional

Castro y Medina (2020) se propusieron estudiar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en una muestra de 33 operarios del sector industrial en Colombia. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental, lo cual permitió analizar la relación entre las variables sin intervenir directamente en el entorno laboral. Para la recolección de datos, se utilizaron instrumentos validados: el WES (*Work Environment Scale*) para evaluar el clima laboral y el MBI-GS (*Maslach Burnout Inventory General Survey*) para medir los niveles de burnout entre los participantes. Los resultados obtenidos revelaron una correlación negativa significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout, lo que indicó que un entorno laboral más favorable se asociaba con menores niveles de agotamiento y desgaste emocional en el sector industrial estudiado. Este estudio aportó evidencia relevante sobre la importancia del clima organizacional en la

mitigación del burnout y subrayó la necesidad de implementar estrategias organizativas que promuevan el bienestar psicológico de los empleados.

López (2021) tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en Guayaquil. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional y un diseño no experimental, lo que permitió observar y analizar la relación entre las variables sin manipular el entorno de trabajo. La población estudiada estuvo compuesta por 55 colaboradores de diferentes áreas de la organización. Los resultados mostraron que el 31.4% de los participantes indicó que casi siempre experimentaban un buen desempeño laboral. Esto sugirió que el clima laboral influyó positivamente en la percepción del desempeño de los empleados. En conclusión, se determinó que existió una relación positiva significativa entre las variables planteadas en la investigación, lo que indicó que un clima laboral favorable contribuyó a mejorar el rendimiento de los colaboradores en el entorno laboral.

Zambrano et al. (2022) estudiaron la incidencia del síndrome de burnout entre docentes ecuatorianos. En lo metodológico, se empleó un enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transeccional, contando con la participación de 86 maestros. Los resultados mostraron que el 16.8% de los participantes presentaron agotamiento emocional y el 2.3% experimentaron baja realización personal, sumando un 18.6% de docentes que presentaron el síndrome de burnout. Los resultados inferenciales permitieron establecer que existió una asociación significativa entre la variable de estudio y la percepción del docente. En conclusión, se encontró que aproximadamente una quinta parte de los profesores sufrió de burnout, además de experimentar agotamiento emocional. Adicionalmente, se determinó que el 15% de los participantes estaba en riesgo de sufrir burnout.

A nivel Nacional

Estrada-Araóz et al. (2020) en su artículo titulado “Clima organizacional y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa” Este ha sido un estudio cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal, con una muestra de 89 profesores. La técnica fue la encuesta, mientras que el instrumento ha sido el cuestionario. En este caso, se usó el Cuestionario de clima organizacional de Aguado y el Inventario de burnout de Maslach y Jackson (1981). Se obtuvo que el clima organizacional fue percibido como poco adecuado por el 51,7%, mientras que el síndrome de burnout alcanzó el nivel moderado (40,5%). La prueba de hipótesis arrojó un p-valor de ,000 y un coeficiente r de Pearson igual a -0,735. Concluyeron que entre clima organizacional y burnout existe una correlación negativa alta, es decir, mientras el clima organizacional sea percibido como adecuado, menor será la incidencia del burnout.

En el estudio de Salinas (2019), se planteó el objetivo de analizar y determinar la relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral en una muestra de profesores de colegios en Ricardo Palma. Se empleó un diseño descriptivo correlacional con una muestra de 80 docentes, tanto hombres como mujeres, que enseñaban en niveles de inicial, primaria y secundaria. Se aplicaron la Escala de Clima Laboral CL_SPC y el Inventario de Burnout como instrumentos de recolección de datos. Los resultados mostraron que el 65% de los participantes presentó un nivel moderado de clima laboral y el 71.2% un nivel alto del síndrome de burnout. La

contrastación de hipótesis reveló una relación significativa entre las variables de estudio ($p=0.00 < 0.05$), concluyéndose que ambas variables estuvieron significativamente relacionadas.

Padilla (2020), se planteó como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el contexto de la educación a distancia durante la pandemia. La investigación empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional y de corte transversal. Se seleccionó una muestra de 67 profesores, cuyas respuestas se recogieron mediante diversos instrumentos. Los resultados indicaron que el 70.8% de los participantes percibió un nivel medio de clima laboral, mientras que el 88.1% reportó un nivel medio de síndrome de burnout. Los análisis estadísticos no mostraron una relación significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout ($p=0.315 > 0.05$). En conclusión, no se identificó una relación significativa entre las variables estudiadas.

Espíritu y Castro (2020), se plantearon como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y la gestión de servicios en profesionales del sector. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 40 enfermeros(as), a quienes se les aplicaron cuestionarios para medir el clima organizacional y la gestión de servicios de salud. Los resultados permitieron identificar una relación significativa entre las variables de estudio ($p < 0.05$). En conclusión, se encontró una relación entre el clima laboral y la gestión de servicios en el sector analizado.

En el estudio de Guillen (2022), se examinó la relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral para analizar cómo estos factores influyeron en el

desempeño docente durante la pandemia de coronavirus. Se empleó una metodología cuantitativa de tipo aplicada, con un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 60 docentes, a quienes se les aplicaron encuestas. Los resultados indicaron que el 78.3% de los participantes presentaron un nivel bajo de burnout y el 50% percibieron un clima organizacional óptimo. Los análisis inferenciales mostraron una relación significativa entre las variables estudiadas ($p = 0.00 < 0.05$). En conclusión, se encontró que el clima organizacional y el síndrome de burnout influyeron de manera significativa en el desempeño profesional de los docentes.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Bases Teóricas de la Variable Clima Organizacional

Diversos estudiosos y teóricos han intentado definir el clima laboral desde múltiples perspectivas, ya que su significado varía según el contexto en el que se aplica. Para Brunet (2011), existe una controversia considerable en torno a esta definición, pues su función dentro de una organización permite distintas interpretaciones.

Arriza (2016) propuso tres corrientes principales para entender el clima laboral. La primera corriente lo define a partir de elementos tangibles que moldean el comportamiento de los colaboradores dentro de una organización; es decir, se comparten percepciones sobre el entorno laboral. La segunda corriente sostiene que el clima laboral se basa en valoraciones subjetivas de los colaboradores, lo que implica que puede haber tantas percepciones como individuos dentro de la empresa,

dificultando la creación de una visión compartida. Finalmente, la tercera corriente intenta integrar tanto los elementos comunes del ambiente laboral como las percepciones individuales de los colaboradores, sugiriendo que el clima laboral surge de la tensión entre ambos.

Desde esta perspectiva, Fernández (2013) definió el clima organizacional como el comportamiento de un sujeto en su entorno laboral, influenciado por su apreciación del clima organizacional y sus características personales. Así, sus motivaciones y expectativas, combinadas con su percepción de la estructura y procesos de la empresa, impactan directamente en su rendimiento y productividad.

Por otro lado, Tagiuri y Litwin (1968) argumentaron que cuando los trabajadores se sienten satisfechos, conocen sus capacidades y perciben positivamente su entorno laboral, se genera un buen clima organizacional, lo cual se refleja en sus conductas. Goncalves (2000) amplió esta idea señalando que el sistema organizacional y las relaciones de trabajo dan lugar a un determinado clima, el cual se completa en un circuito de percepciones y comportamientos.

En este estudio, se tomó como base la definición de Palma (2004), quien concibe el clima organizacional como la percepción que tienen los empleados sobre su entorno laboral, influida por sus expectativas y características personales. Esta percepción se vincula directamente con su motivación para el desempeño en el trabajo.

A pesar de las diferencias entre las definiciones, Ramos (2012) subrayó que todas ellas comparten elementos comunes, en particular, que el clima organizacional

se refiere a la calidad de vida en el trabajo y su influencia en el talento humano y la productividad.

Se puede interpretar que el clima laboral no solo surge de los elementos tangibles o de la percepción individual, sino también de una interacción dinámica que evoluciona con el tiempo, influida tanto por factores organizacionales como personales. Comprender el clima organizacional como un fenómeno complejo y en constante cambio permite vislumbrar que, aunque es difícil de conceptualizar, su impacto en la productividad y el bienestar de los colaboradores es evidente, reflejándose en conductas y resultados medibles. De este modo, el clima laboral se convierte en un reflejo del equilibrio o tensión entre los objetivos organizacionales y las expectativas de quienes la conforman, afectando directamente el desempeño y la satisfacción en el trabajo.

Factores del Clima Organizacional

Según Palma (2004), existen cinco factores que permiten diagnosticar y describir el clima laboral en una organización, cada uno de ellos asociado a propiedades específicas de la misma:

- a) Autorrealización: Este factor se refiere a las proyecciones de crecimiento que el colaborador puede trazarse y su viabilidad real. Representa el potencial de desarrollo profesional que la empresa le ofrece al trabajador, de modo que este se sienta realizado en el desempeño de sus funciones. Escudero (2011) sostiene que la autorrealización se alcanza al desarrollar

el propio potencial, lo cual impacta positivamente en el rendimiento y beneficia a la organización.

- b) **Involucramiento Laboral:** Este factor alude al sentido de pertenencia que el colaborador desarrolla hacia su institución, lo que lo impulsa a comprometerse y alinearse con los objetivos de la empresa. La identificación con los valores organizacionales facilita el cumplimiento de las metas y se refleja en un mejor servicio al cliente. Así, un colaborador comprometido comprende la misión y visión de la empresa y actúa en consecuencia, lo que se manifiesta en su trabajo diario (Frías, 2001).
- c) **Supervisión:** Este factor engloba tanto las normativas como el apoyo y control que ejercen los supervisores para orientar el desempeño laboral. A través de la supervisión, el trabajador evalúa en qué medida el apoyo de sus superiores fomenta un mayor compromiso y productividad, lo cual contribuye a la calidad del servicio y al éxito de la organización.
- d) **Comunicación:** La comunicación efectiva permite que la información fluya rápida y claramente, garantizando que tanto los colaboradores como los clientes comprendan el direccionamiento organizacional. Cuadrado (2007) señala que una comunicación eficaz incrementa la productividad; sin embargo, si existen variaciones en los mensajes entre distintas áreas, se puede generar confusión y afectar negativamente el rendimiento.
- e) **Condiciones Laborales:** Este factor incluye los recursos físicos y tecnológicos que la organización proporciona a sus trabajadores para

facilitar su desempeño y desarrollo profesional. Los empleados necesitan autonomía en la toma de decisiones, así como un sentido de identidad con la organización y compromiso con sus objetivos. En otras palabras, el trabajador percibe que la empresa le proporciona los recursos necesarios para realizar su trabajo con éxito. Las condiciones laborales abarcan tanto los medios materiales como las remuneraciones, siendo estas últimas fundamentales para el clima laboral, pues salarios insuficientes pueden afectar el rendimiento, aunque no se puede asegurar que salarios más altos siempre conduzcan a un mejor desempeño (Cuadrado, 2007).

Enfoques del Clima Organizacional

A continuación, se presentan los enfoques desarrollados por Rodríguez (2004):

- a) **Perspectiva objetiva o realista:** Este enfoque se centra en las características específicas de cada organización, que las diferencian entre sí y que inciden en la relación entre el colaborador y su entorno laboral.
- b) **Perspectiva fenomenológica o subjetiva:** Considera que el clima laboral es un reflejo de la subjetividad de los colaboradores, es decir, de cómo perciben y caracterizan el ambiente en el que trabajan.
- c) **Perspectiva interaccionista:** Este enfoque integra factores objetivos (características estables de la organización) con variables subjetivas (percepciones individuales). Además, toma en cuenta el esfuerzo del trabajador por comprender y alinearse con los valores y la cultura de la empresa.

d) La escuela y el clima organizacional: Las instituciones educativas no son ajenas al clima organizacional; también se ven influenciadas por un contexto social que incluye normas, códigos de conducta y tradiciones. Estos factores moldean su imagen y afectan el comportamiento de los estudiantes (Moran et al., 2021). Así, el proceso de aprendizaje se ve mediado por estas normas y códigos, lo cual influye en la dinámica escolar.

Enfoque de Litwin y Stringer sobre el clima organizacional: La teoría de Litwin y Stringer es una de las más influyentes para comprender y gestionar el clima laboral en las organizaciones (Iglesias et al., 2020). Este enfoque desglosa el clima organizacional en varias dimensiones clave, como la estructura, la responsabilidad, el reconocimiento, el apoyo, los estándares, los conflictos, la identidad y la calidez. Estas dimensiones proporcionan un marco detallado para analizar cómo las percepciones y actitudes de los empleados están influenciadas por diversos aspectos del entorno laboral (Chagray et al., 2020).

- Estructura: Esta dimensión se refiere a la claridad en la definición de roles, procedimientos y políticas dentro de la organización (Govea y Zuñiga, 2020). Una estructura bien definida facilita la comprensión de responsabilidades y reduce la ambigüedad, aunque una estructura demasiado rígida puede limitar la creatividad, mientras que una estructura muy flexible puede provocar confusión. Lograr el equilibrio es esencial para un clima organizacional positivo (Quinto et al., 2022).
- Responsabilidad: Relacionada con el grado de autonomía y control que los empleados sienten sobre su trabajo (Quinto et al., 2022). Un entorno que promueve la responsabilidad fomenta el sentido de propiedad y compromiso

de los empleados, aumentando su motivación y satisfacción. Sin embargo, si no se equilibran adecuadamente los recursos y el apoyo necesarios, puede llevar a la sobrecarga y al estrés (Moran et al., 2021).

- **Reconocimiento:** Esta dimensión aborda cómo se valoran y recompensan los logros y esfuerzos de los empleados. Un clima que destaca el reconocimiento positivo contribuye a mejorar la motivación y la moral (Chagray et al., 2020). La falta de reconocimiento puede provocar desmotivación y afectar negativamente el rendimiento y la retención de los empleados. Implementar un sistema efectivo de reconocimiento es crucial para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo (García & Arvelo, 2021).
- **Apoyo:** Un ambiente de apoyo implica la accesibilidad a recursos y orientación cuando se necesita (Chagray et al., 2020). Los empleados que reciben el apoyo adecuado tienden a experimentar menos estrés y una mayor satisfacción laboral. Esto fomenta el sentido de comunidad y cooperación, fundamentales para el trabajo en equipo y el logro de objetivos comunes. La falta de apoyo, por el contrario, puede provocar aislamiento y frustración, afectando la dinámica de equipo y el desempeño individual (Govea & Zuñiga, 2020).
- **Estándares:** Se refiere a las expectativas y normas de desempeño que establece la organización (Iglesias et al., 2020). Un clima que establece altos estándares de calidad motiva a los empleados a alcanzar niveles elevados de productividad. Sin embargo, estos estándares deben ser realistas y alcanzables; de lo contrario, pueden generar estrés y desmotivación. Es crucial que se acompañen de un sistema de evaluación justo y consistente, que

permita retroalimentación constructiva y oportunidades de mejora continua (Moran et al., 2021).

Los enfoques sobre el clima organizacional y sus dimensiones destacan la importancia de factores tanto estructurales como humanos en el entorno laboral. Estas teorías no solo aportan herramientas para comprender cómo influyen las percepciones y actitudes de los empleados, sino también permiten establecer prácticas para mejorar el ambiente de trabajo, lo cual impacta directamente en la satisfacción y el rendimiento organizacional.

1.2.2. Bases Teóricas de la Variable Síndrome de Burnout

El término "Síndrome de Burnout" se utilizó por primera vez en Estados Unidos, cuando Freudenberg observó en el personal de la clínica donde trabajaba que quienes llevaban más tiempo laborando presentaban actitudes como ansiedad, falta de motivación, pérdida de energía, cambios en el trato a los clientes y conflictos en las relaciones interpersonales. A partir de estas observaciones, se definió el término, identificando el burnout como un conjunto de efectos negativos sobre la salud física y emocional derivados de una carga de trabajo altamente demandante (Jiménez, 2003).

Para esta investigación se empleó la definición de Maslach y Jackson (1981), quienes describieron el burnout como un "proceso" resultado del estrés laboral crónico, que afecta a personas cuya labor implica interacción continua con otros (clientes o usuarios). Este proceso se caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización en el trabajo.

Pines y Aronson (2001) argumentaron que el burnout es un síndrome que se manifiesta a través de agotamiento físico, emocional y mental, con sentimientos de desamparo o desesperanza, lo cual puede derivar en actitudes negativas hacia la actividad laboral y hacia los usuarios. En sus últimas etapas, el síndrome lleva al trabajador a desarrollar un sentimiento de ineficacia e incompetencia, acompañado de una baja autoestima.

La investigación fundamentada en el modelo de Maslach y Jackson (1981) ha sido esencial para comprender el burnout en diferentes contextos laborales, desde la atención médica y la educación hasta los servicios sociales y el ámbito empresarial (Lauracio & Ticona, 2020). Este modelo ha sido ampliamente aplicado para evaluar el burnout y desarrollar intervenciones de prevención y tratamiento, ofreciendo una perspectiva integral al centrarse tanto en las experiencias subjetivas de los individuos como en las condiciones laborales que lo generan (Manzano, 2020).

Además, este modelo ha facilitado la identificación de factores de riesgo y factores protectores en el desarrollo del burnout. Se ha demostrado consistentemente que ciertos factores laborales, como la alta demanda, escaso control sobre el trabajo, falta de apoyo organizacional y conflictos de rol, están estrechamente relacionados con el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal (Tabares et al., 2020). Por otro lado, el apoyo social, la autonomía en el trabajo y la satisfacción laboral se han identificado como factores protectores que pueden mitigar los efectos del burnout, promoviendo el bienestar de los empleados. Abordar estos factores permite a las organizaciones implementar intervenciones efectivas para prevenir y manejar el burnout en su personal (Durán et al., 2021).

El modelo de Maslach y Jackson (1981) también ha sido clave para comprender las consecuencias del burnout a nivel individual, organizacional y social.

A nivel individual, se ha relacionado con problemas de salud física y mental, disminución en el rendimiento laboral, insatisfacción laboral, baja autoestima e, incluso, un aumento en el riesgo de suicidio (Lauracio & Ticona, 2020). En el ámbito organizacional, el burnout puede conducir a un mayor ausentismo, rotación de personal, menor productividad y baja calidad en el servicio al cliente. A nivel social, este síndrome puede afectar las relaciones interpersonales y familiares, contribuyendo a la erosión del tejido social y comunitario (Guzmán et al., 2020).

Dimensiones del Síndrome de Burnout

De acuerdo con el modelo de Maslach y Jackson (1981), el Síndrome de Burnout se compone de las siguientes dimensiones:

- **Agotamiento Emocional:** Se manifiesta como una sensación de desgaste emocional derivada del trabajo. El sujeto experimenta una falta de energía que impide afrontar los desafíos laborales de manera eficaz.
- **Despersonalización:** Para protegerse del agotamiento emocional, el individuo tiende a distanciarse de las personas, adoptando una actitud fría e impersonal que deshumaniza sus relaciones y le lleva a manifestar sentimientos y comportamientos cínicos hacia los usuarios. En este proceso, el trabajador puede llegar a culpar a los clientes o colegas de sus frustraciones y reducir su compromiso con el trabajo, lo que da lugar a un comportamiento distante e insensible.
- **Falta de Realización Personal:** Se caracteriza por un sentimiento de incompetencia cuando el trabajador percibe que sus habilidades no alcanzan para satisfacer las demandas laborales. Esta dimensión puede llevar a desarrollar una autopercepción negativa, con el riesgo de que el

trabajador, al percibir fracaso en sus esfuerzos, limite sus oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

- El modelo de Maslach y Jackson sigue siendo una referencia fundamental en la evaluación y manejo del burnout en diversos contextos organizacionales. Este enfoque no solo facilita el análisis de los factores que contribuyen a la aparición del síndrome, sino que también orienta el diseño de estrategias para mejorar el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados.

Factores que Desencadenan el Síndrome

Para Tonón (2003), existen cuatro factores situacionales que desencadenan el síndrome de burnout, cada uno relacionado con contextos específicos de la vida laboral del trabajador:

1. Social: Este factor está determinado por las condiciones laborales de riesgo, que incluyen ambientes de trabajo inestables, falta de apoyo en las labores diarias, y un entorno que limita el bienestar del trabajador. Además, engloba las leyes y normas que regulan la profesión, las cuales pueden afectar la motivación y satisfacción laboral al influir en la seguridad y estabilidad del empleo.
2. Organizacional: Se refiere a la calidad de las relaciones entre los distintos grupos de la organización y el grado en que los colaboradores interiorizan sus valores, normas y filosofía. La influencia organizacional no surge de la estructura institucional en sí, sino de la interacción de los empleados con

estas normas y la percepción de apoyo y reconocimiento que reciben. Un ambiente organizacional tóxico, caracterizado por conflictos, falta de comunicación y escaso reconocimiento, intensifica el riesgo de burnout al provocar sentimientos de frustración y desmotivación.

3. Interpersonal: Este factor se vincula con las interacciones frustradas o negativas entre los trabajadores y entre estos y los clientes o usuarios. Las relaciones laborales conflictivas, la falta de apoyo entre colegas y una dinámica de trabajo competitiva en lugar de colaborativa pueden incrementar el estrés y la insatisfacción, generando en los trabajadores una sensación de soledad y desamparo en sus funciones. Cuando las relaciones con los usuarios o clientes son también conflictivas, la situación empeora, afectando el bienestar emocional del trabajador.
4. Individual: Este desencadenante se relaciona con la personalidad del trabajador y cómo esta se manifiesta en el desarrollo de sus labores. Rasgos como el perfeccionismo, la autoexigencia y una alta dedicación al trabajo pueden hacer que el individuo se someta a altos niveles de estrés. Además, las dificultades para manejar el estrés y la falta de estrategias personales de afrontamiento aumentan la probabilidad de desarrollar burnout, ya que el trabajador puede no contar con los recursos internos necesarios para lidiar con las demandas laborales.

En el contexto docente, el síndrome de burnout se produce por diversas razones. Los educadores enfrentan presiones constantes y, en muchas ocasiones, limitados recursos para hacer frente a la sobrecarga laboral. Estos factores generan en el docente emociones y sensaciones de agotamiento, frustración y, en ocasiones,

desilusión con su labor (Cuenca & O'Hara, 2006). La carga rutinaria del trabajo que incluye tareas de calificación, exámenes, planificación y desarrollo de clases, crea un ambiente de tensión continua y dificulta la recuperación emocional y física.

Asimismo, las expectativas sociales que recaen sobre el docente como figura clave en la educación de las generaciones futuras suelen ser excesivas, generando una carga de responsabilidad que puede superar las capacidades del docente, lo que afecta su salud física y emocional (Rodríguez & Pérez, 2017).

Los factores estresantes específicos que impactan al docente incluyen la preparación de clases demandantes, el manejo de conductas inapropiadas de los estudiantes, la falta de una remuneración económica acorde con la labor desempeñada y condiciones de trabajo subóptimas (Nieto como se citó en Arias & Jiménez, 2013). A esto se suman dificultades personales como la falta de tiempo para atender a la familia, el limitado tiempo para capacitación y mejora profesional, y los conflictos con la administración educativa, que contribuyen a crear un ambiente laboral desfavorable.

La aparición del burnout en el ámbito educativo es el resultado de estos factores combinados con la dificultad de los docentes para gestionar el estrés continuo. Como mencionó Zavala (2008), el síndrome surge cuando el estrés y la tensión se vuelven crónicos, y el docente no dispone de las herramientas o el apoyo necesario para enfrentarlos. Esto puede llevar a una apatía progresiva y a un estado de agotamiento intelectual y emocional que, al no ser atendido, se convierte en una condición normalizada en la vida del docente, afectando su desempeño y calidad de vida en el largo plazo.

Consecuencias

El síndrome de burnout puede desencadenar serias consecuencias tanto en el ámbito profesional como en el personal del docente afectado. Entre las principales consecuencias se encuentran el deterioro en la calidad del servicio educativo que ofrece, la aparición de relaciones conflictivas en su entorno laboral y el desarrollo de trastornos psicológicos graves que, en casos extremos, podrían llevar incluso al suicidio. Ledezma (2019) señala que las consecuencias pueden incluir un aumento en la probabilidad de desarrollar problemas psiquiátricos como depresión y trastornos de ansiedad, así como la posibilidad de caer en adicciones. Algunos trabajadores recurren a medicamentos para sobrellevar el estrés, lo cual podría generar farmacodependencia. Además, la salud física también se resiente, lo que lleva al trabajador a solicitar permisos frecuentes y a depender de constantes visitas médicas. Esto afecta la dinámica en el lugar de trabajo, pues los empleados presentan una baja satisfacción personal, una escasa motivación y una disminución en la interacción y el compañerismo.

El síndrome de burnout es más propenso a desarrollarse en ambientes donde las tensiones laborales son constantes y la interacción interpersonal es intensa, como en el sector educativo y el sector médico. Según Bosqued (2008), este síndrome suele ser detectado tardíamente, cuando los síntomas ya han causado un impacto significativo en la autoestima y la salud mental del profesional. En un principio, el afectado puede interpretar los síntomas como un simple cansancio o agotamiento, derivados de su trato continuo con alumnos, pacientes o clientes. Sin embargo, con el tiempo, el burnout afecta la vida social, el tiempo de ocio y los momentos de descanso del trabajador, creando un conflicto constante con sus emociones y

dificultando la interacción social. La irritabilidad y el desgaste progresivo llevan al desequilibrio emocional y perjudican las relaciones interpersonales, generando un ambiente de tensión tanto en el trabajo como en la vida personal.

El burnout impacta tanto la salud física como la emocional. En el plano físico, pueden manifestarse dolores de cabeza crónicos, problemas en el sistema nervioso, fatiga persistente, entre otros síntomas. En el comportamiento, se observa una tendencia a la irritabilidad, la aparición de conductas agresivas y dificultades en las relaciones interpersonales. Además, el trabajador afectado puede desarrollar una percepción de insatisfacción profesional, sintiendo que su esfuerzo no contribuye a su realización personal. Esta percepción de mediocridad y el distanciamiento social son, a menudo, los efectos finales del síndrome de burnout (Ponce et al., 2006).

Es crucial reconocer que el burnout no solo afecta al individuo sino también al entorno laboral, y sus consecuencias pueden extenderse al ámbito familiar y social. Para prevenirlo, es fundamental implementar estrategias de autocuidado y apoyo organizacional que permitan gestionar el estrés, promover un ambiente de trabajo saludable y fomentar el bienestar integral del trabajador. La detección temprana y el acceso a recursos de apoyo emocional y psicológico se convierten en elementos clave para reducir el riesgo de burnout y asegurar una mejor calidad de vida en el ámbito laboral y personal.

1.3. Definición de Términos Básicos

Reconocimiento

El reconocimiento es el acto de identificar, aceptar y valorar a alguien o algo en diversos contextos, como el personal, legal, cognitivo, internacional o tecnológico. Este proceso implica la validación y apreciación de identidades, logros, derechos,

estados o patrones específicos, proporcionando un sentido de legitimidad y pertenencia. El reconocimiento abarca desde la valoración social y profesional, hasta el reconocimiento legal de derechos y estados, así como la identificación de estímulos y patrones mediante procesos cognitivos o tecnológicos (Pyrrho et al., 2009).

Cansancio Emocional

El cansancio emocional es un estado de agotamiento psicológico que surge del estrés prolongado, experiencias emocionales intensas o demandas afectivas constantes. Este estado deja a la persona con una sensación de vacío, desmotivación y falta de energía para gestionar situaciones cotidianas. El cansancio emocional puede reducir la capacidad para afrontar desafíos emocionales, afectar las relaciones interpersonales y, en muchos casos, requiere descanso, apoyo emocional y, en ciertos casos, intervención profesional para lograr una recuperación completa (Estrada et al., 2022).

Conflicto Laboral

El conflicto laboral es una situación de desacuerdo o confrontación que puede surgir entre empleados, entre empleados y empleadores, o entre distintos grupos dentro de una organización debido a diferencias en intereses, necesidades, valores o expectativas laborales. Este tipo de conflicto suele manifestarse en formas como disputas sobre condiciones de trabajo, salarios, asignación de responsabilidades, comunicación ineficaz o falta de reconocimiento. Sus efectos pueden ser perjudiciales para el ambiente laboral, la productividad y la satisfacción de los empleados, por lo que es necesaria una gestión adecuada para su resolución (Crespo & Clariget, 2024).

Condiciones Laborales

Las condiciones laborales comprenden el conjunto de factores y circunstancias que afectan el entorno de trabajo de los empleados, incluyendo el horario, la remuneración, la seguridad y salud en el trabajo, el clima organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional, la estabilidad laboral y los beneficios sociales. Estos elementos influyen directamente en el bienestar, la motivación y la productividad de los trabajadores, y están regulados por leyes y políticas laborales para asegurar un ambiente de trabajo justo y seguro (Nakamura et al., 2018).

Comunicación

La comunicación es el intercambio de información, ideas, emociones o mensajes entre individuos o grupos a través de un sistema común de símbolos, signos o comportamientos. Este proceso puede ser verbal, no verbal, escrito, visual o digital, y es fundamental para la comprensión mutua, la cooperación y la interacción social. La efectividad de la comunicación depende de la claridad del mensaje y de la capacidad de emisores y receptores para codificar y decodificar la información, así como del contexto en el que se desarrolla (Gómez, 2016).

Seguimiento

El seguimiento es el proceso continuo de monitorear, evaluar y supervisar el progreso de una actividad, proyecto o situación para garantizar el cumplimiento de los objetivos y la adherencia a los estándares establecidos. Implica la recopilación y análisis de datos relevantes, la identificación de desviaciones respecto a los planes iniciales y la implementación de ajustes necesarios para corregir el rumbo (Gaspar et al., 2015).

Autorrealización

La autorrealización es el proceso mediante el cual una persona alcanza su pleno potencial y satisfacción personal al desarrollar sus capacidades, talentos y aspiraciones más elevadas. Este concepto es fundamental en la psicología humanista, especialmente en la teoría de Abraham Maslow, quien lo describe como la cúspide de la jerarquía de necesidades humanas. La autorrealización implica una búsqueda continua de crecimiento personal, autoentendimiento y el cumplimiento de metas significativas, lo que conduce a una vida plena y auténtica, donde el individuo siente que ha logrado ser la mejor versión de sí mismo (Martínez et al., 2020).

Involucramiento Laboral

El involucramiento laboral se refiere al grado de compromiso, entusiasmo y dedicación que un empleado muestra hacia su trabajo y su organización. Se manifiesta en la disposición a invertir esfuerzo adicional, la alineación con los objetivos de la empresa y una actitud proactiva en sus responsabilidades. Este compromiso trasciende las obligaciones básicas, reflejándose en mayor productividad, creatividad y satisfacción personal, lo que contribuye positivamente al ambiente laboral y al éxito organizacional (Rodríguez et al., 2016).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas

Hipótesis Principal

Existe relación significativa entre clima organizacional e indicadores de síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

Hipótesis Derivadas

HE₁. Existe relación entre la autorrealización y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

HE₂. Existe relación entre el involucramiento laboral y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

HE₃. Existe relación entre la supervisión y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID 19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

HE₄. Existe relación entre la comunicación y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

HE₅. Existe relación entre las condiciones laborales y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

2.2. Variables y Definición Operacional

Variable 1: Clima Organizacional

Definición Conceptual

Según Palma (2004), el clima organizacional es la valoración de los trabajadores relativa a la empresa donde trabajan.

Definición Operacional

Al estar conformado por todos aquellos elementos que desarrollan el clima laboral, se orienta a realizar medidas que corrijan y prevengan aspectos negativos que impidan el fortalecimiento de los procesos de la organización. La escala fue de tipo ordinal Likert. Las posibles respuestas a los ítems fueron: nunca, poco, regular, algo, mucho, todo o siempre. Sus indicadores fueron los siguientes:

Tabla 1*Definición Operacional de Clima Organizacional*

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Autorrealización	Oportunidad de progreso	1,6,11,16,21,2
	Interés en el éxito del empleado	6,31,36,41,46
	Participación de los objetivos	
	Valoración por los desempeños	
	Reconocimiento por el jefe de área	
	Desarrollo del personal	
	Existe capacitación	
	Existe reconocimiento de logros	
Involucramiento laboral	Compromiso con la organización	2,7,12,22,27,3
	Niveles de logro en el trabajo	7,42,47
	Se considera factor clave	
	Hacer las cosas cada día mejor	
	Tareas y/o actividades estimulantes	
	Los servicios son motivo de orgullo	
	Definición de visión, misión y valores	
	Calidad de vida laboral	
Supervisión	Existen niveles de logro en el trabajo	3,8,13,18,23,2
	Responsabilidades definidas	8,33,38,42,48
	Métodos o planes establecidos	
	Sistema de seguimiento y control	
	Guía de trabajo	
	Objetivos definidos	
	Evaluación del trabajo	
	Existe trato justo	
Comunicación	Apoyo en superar obstáculos	4,9,14,19,24,3
	Métodos de trabajo	4,39,44
	Preparación para realizar el trabajo	
	Interacción con la jerarquía	
	Se promueve la comunicación interna	
	Colaboración entre las diversas áreas	
Condiciones laborales	Acceso de información	5,10,15,20,25,
	Fluidez de información	30,35,40,45,50
	Relación armoniosa con los grupos	
	Canales de comunicación	

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
	Trabajo adecuadamente	
	Administración de recursos	
	Remuneración atractiva	
	Relación de los objetos con la visión	
	Existe tecnología en el trabajo	

Variable 2: Síndrome de Bournout

Definición Conceptual

Maslach y Jackson (1981) define al síndrome de burnout como la manifestación comportamental de estrés laboral, entendido como un síndrome tridimensional.

Definición Operacional

Señalan que el burnout es un detonante de exposición a factores de estrés crónico a nivel afectivo y social en el contexto laboral, de naturaleza tridimensional, además, está compuesto por los indicadores presentados a continuación. La escala fue ordinal y las respuestas fueron: nunca, algunas veces o menos, algunas veces al mes, algunas veces por semana, todos los días.

Tabla 2*Definición Operacional de Indicadores del Síndrome de burnout*

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Agotamiento emocional	Agotamiento emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20
	Agotamiento físico	
	Cansancio permanente	
	Tensión	
	Desgaste psíquico	
	Frustración	
	Dureza del trabajo	
	Estrés percibido	
	Posibilidades al límite	
Despersonalización	Trato inhumano	5,10,11,15,22
	Insensibilidad hacia la gente	
	Dureza emocional	
	Desinterés por los demás	
	Sentimiento de culpa	
Realización personal	Llegar a los estudiantes con facilidad	4,7,9,12,17,18,19,21
	Resolver dudas de los estudiantes	
	Influencia positiva	
	Vitalidad	
	Atmósfera relajada	
	Ánimo	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño Metodológico

Enfoque

El enfoque fue cuantitativo, dado que se realizaron mediciones numéricas con apoyo de herramientas estadísticas, estableciendo patrones de comportamiento (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Tipo

La investigación fue de tipo básica, ya que se enfocó en la profundización del conocimiento teórico de la realidad, sin intención de aplicar este conocimiento en innovaciones científicas, productivas o comerciales (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Nivel

El nivel fue descriptivo correlacional, al demostrarse una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los indicadores del síndrome de burnout (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Diseño

El diseño fue no experimental, ya que no se manipularon las variables de estudio; en cambio, se analizaron las relaciones entre dos variables. Asimismo, fue de corte transversal, dado que los datos fueron recogidos en un solo momento y desde un único contexto (Medina et al., 2023).

3.2. Diseño Muestral

La población estuvo constituida por 48 profesores de la institución educativa María de Fátima, ubicada en Talara-Piura que respondieron a los siguientes criterios:

- Criterios de inclusión. Profesores de ambos sexos, profesores que laboren en la institución educativa desde hace seis meses, por lo menos, profesores que expresaron su voluntad de colaborar con la investigación, profesores que firmaron el consentimiento informado.
- Criterios de exclusión. Profesores que no estuvieron laborando al momento del recojo de datos debido a receso, descanso médico o licencia, profesores que se rehusaron a ser encuestados, profesores que no firmaron el consentimiento informado por olvido.

Dado que se trató de una población pequeña, la muestra resultó equivalente a la población. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, caracterizándose por responder exclusivamente a la apreciación o decisión del investigador, sin aplicar ningún criterio aleatorio o probabilístico (Medina et al., 2023).

3.3. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica fue la encuesta, porque es un procedimiento estructurado y confiable, cuya implementación es económica más aún si se trata de estudios autofinanciados. Por su parte, el instrumento ha sido el cuestionario, definido como un registro de información proveniente de las variables, cuyos ítems se derivan lógicamente de las dimensiones y de los indicadores a los que estos pertenecen (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Para medir el clima organizacional se eligió la Escala de Clima Laboral CL-SPC, ideada por Palma (2004) para el contexto nacional en Lima-Perú, en su condición de docente investigadora de la Universidad Ricardo Palma. Consta de 50 ítems agrupados en cinco dimensiones. De acuerdo con Salazar y Serpa (2017), el instrumento en cuestión tiene estimaciones aceptables de validez, tales como una probabilidad de 2,361 y un nivel de significancia menor a 0,001, mediante análisis factorial confirmatorio. Asimismo, su confiabilidad o consistencia interna está por encima de 0,80 (Salazar & Serpa, 2017).

La medición de los indicadores del síndrome de burnout se hizo con el Inventario del Burnout elaborado por Maslach y Jackson (1981) para la realidad estadounidense. Consta de 22 ítems agrupados en tres dimensiones. Según Hinostroza y Ramírez (2023), dicho instrumento tiene una versión peruana a cargo de la Dra. Victoria Llaja-Rojas en el año 2007. La validez de constructo obtenida mediante análisis factorial mostró índices adecuados, mientras que la confiabilidad señalada por el Alpha de Cronbach fue de 0,80 considerada como fuerte (Hinostroza & Ramírez, 2023).

3.4. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de Información

Para el procesamiento y análisis de los datos, se empleó la estadística descriptiva e inferencial, para ello, se empleó el entorno Excel donde se colocaron todas las participaciones que se registraron de la aplicación de los instrumentos de forma ordenada, posterior a ello, esa data se trasladó a la plataforma *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), con la intención de hallar las frecuencias respectivas, para más adelante constatar, por medio de la prueba de Shapiro Wilk, que la distribución de los resultados era no normal, lo que facilitó constatar el hecho de emplear un estadístico no paramétrico para hallar la correlación entre la variable y las dimensiones, el cual fue Rho de Spearman.

3.5. Aspectos Éticos

En esta investigación, se aseguraron todos los aspectos éticos para proteger la integridad y privacidad de los participantes. Se garantizó la confidencialidad de los datos personales a través del anonimato en el tratamiento de la información obtenida. Los participantes firmaron un consentimiento informado en el que se especificaron los objetivos, procedimientos y el propósito exclusivamente académico de la investigación, asegurando que su participación fuera voluntaria y que pudieran retirarse en cualquier momento sin repercusiones. La información recopilada se empleó únicamente con fines de análisis y fue gestionada de manera segura para evitar cualquier posible identificación o divulgación indebida.

Asimismo, en la construcción de la tesis, se adoptaron rigurosamente las directrices de citación y referencia establecidas por la Universidad de San Martín de Porres, cumpliendo con la normativa APA en su séptima edición para respetar los derechos de autor y asegurar el adecuado reconocimiento de las fuentes consultadas. Esta práctica no solo promovió la integridad académica, sino que también garantizó que cada idea, dato o aportación ajena fuera debidamente acreditada, cumpliendo con los estándares éticos y normativos en la elaboración de la tesis.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Análisis Inferencial

- Nivel de significancia 5% = 0,05
- Regla de decisión: Si p valor $< 0,05$ entonces se procede a rechazar la H_0
- Nivel de confianza = 95%

Prueba de Hipótesis Principal

H_i : Existe relación significativa entre clima organizacional e indicadores de síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

H_0 : No existe relación significativa entre clima organizacional e indicadores de síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

Tabla 3

Correlación entre Clima Organizacional y los Indicaciones del Síndrome de Burnout

		Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Clima Organizacional	Correlación rho de Spearman	-,401**	-0.284	,333*
	Sig. (bilateral)	0.005	0.051	0.021
	N	48	48	48

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

En la tabla 3 se observó la correlación entre la variable "clima organizacional" y el síndrome de burnout en el indicador "realización personal," mostrando una correlación de tipo moderada con un coeficiente rho de 0,333 y un valor de $p = 0,021$ ($p < 0,05$) entre los indicadores "cansancio emocional" y "realización personal."

Decisión: Se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Se evidenció una relación moderada entre el clima organizacional y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

Prueba de Hipótesis Derivadas

Hipótesis Derivada 1

H_i. Existe relación entre la autorrealización y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

H₀. No existe relación entre la autorrealización y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

Tabla 4

Correlación entre Dimensión Autorrealización e Indicaciones del Burnout

		Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Autorrealización	Correlación rho de Spearman	-,345*	-0.193	,289*
	Sig. (bilateral)	0.016	0.189	0.046
	N	48	48	48

En la tabla 4 se presentó la correlación entre la dimensión “Autorrealización” y todos los indicadores del síndrome de burnout. Se evidenció una correlación rho de 0,289 y un valor de $p = 0,046$ ($p < 0,05$), indicando una correlación débil entre los indicadores de burnout y la dimensión “Autorrealización”.

Decisión: Se rechazó la hipótesis nula, mientras que se aceptó la alterna.

Se evidenció una relación significativa de tipo débil entre la dimensión “Autorrealización” y los indicadores del síndrome de burnout en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022, caracterizada como una correlación débil.

Hipótesis Derivada 2

H_i. Existe relación entre el involucramiento laboral y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

H₀. No existe relación entre el involucramiento laboral y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

Tabla 5

Correlación entre Involucramiento e Indicadores del Síndrome de Burnout

		Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Involucramiento laboral	Correlación rho de Spearman	-,457**	-,394**	,324*
	Sig. (bilateral)	0.001	0.006	0.025
	N	48	48	48

En la tabla 5 se presentó la correlación entre la dimensión “Involucramiento laboral” y todos los indicadores del síndrome de burnout. Se evidenció una correlación rho de 0,324 y un valor de $p = 0,025$ ($p < 0,05$), indicando una correlación moderada entre los indicadores de “Involucramiento laboral” y “Realización personal”.

Decisión: Se rechazó la hipótesis nula, mientras que se aceptó la alterna.

Se constató una relación significativa de tipo moderada entre la dimensión de “Involucramiento laboral” y los indicadores del síndrome de burnout en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

Hipótesis Derivada 3

H_i. Existe relación entre la supervisión y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID 19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

H₀. No existe relación entre la supervisión y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID 19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

Tabla 6

Correlación entre Supervisión y los Indicadores del Síndrome de Burnout

		Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Supervisión	Correlación rho de Spearman	-,395**	-,285*	,386**
	Sig. (bilateral)	0.006	0.049	0.007
	N	48	48	48

En la tabla 6 se presentó la correlación entre la dimensión “Supervisión” y todos los indicadores del síndrome de burnout, evidenciando una correlación rho de 0,386 y un valor de $p = 0,007$ ($p < 0,05$), lo que indica una correlación moderada entre los indicadores de “Involucramiento laboral” y “Realización personal”.

Decisión: Se rechazó la hipótesis nula, mientras que se aceptó la alterna.

Se constató una relación significativa de tipo moderada entre la dimensión de “Supervisión” y los indicadores del síndrome de burnout en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

Hipótesis Derivada 4

H_i. Existe relación entre la comunicación y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

H_o. No existe relación entre la comunicación y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

Tabla 7

Correlación entre Comunicación y los Indicadores del Síndrome de Burnout

		Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Comunicación	Correlación rho de Spearman	-,352*	-0.242	,305*
	Sig. (bilateral)	0.014	0.098	0.035
	N	48	48	48

En la tabla 7 se presentó la correlación entre la dimensión “Comunicación” y todos los indicadores del síndrome de burnout, evidenciando una correlación rho de 0,305 y un valor de $p = 0,035$ ($p < 0,05$), lo que indica una correlación moderada entre los indicadores de “Comunicación” y “Realización personal”.

Decisión: Se rechazó la hipótesis nula, mientras que se aceptó la alterna.

Se constató una relación significativa de tipo moderada entre la dimensión de “Comunicación” y los indicadores del síndrome de burnout en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

Hipótesis Derivada 5

H_i . Existe relación entre las condiciones laborales y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

H_0 . No existe relación entre las condiciones laborales y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

Tabla 8

Correlación entre Condiciones Laborales y los Indicadores del Síndrome de Burnout

		Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Condiciones laborales	Correlación rho de Spearman	-,304*	-0.169	0.212
	Sig. (bilateral)	0.036	0.251	0.148
	N	48	48	48

En la tabla 10 se presentó la correlación entre la dimensión “Condiciones laborales” y todos los indicadores del síndrome de burnout. Se evidenció una correlación rho de 0,212 y un valor de $p = 0,148$ ($p > 0,05$), lo que indicó una correlación nula, señalando que no existió una correlación significativa entre “Condiciones laborales” y “Realización personal”. Esto implica que la relación entre estas variables fue baja.

Decisión: Se rechazó la hipótesis nula, mientras que se aceptó la alterna.

No se encontró una relación significativa entre las condiciones laborales y los indicadores del síndrome de burnout en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación, se determinó la relación entre el clima organizacional y los indicadores del síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa de Piura en 2023, con un nivel de significancia del 0,05 (5%) y un nivel de confianza del 95%. Se obtuvieron coeficientes de correlación negativa ($\rho = -0,401$) con una significancia expresada en un $p = 0,005$ para el clima organizacional y el cansancio emocional. Con datos similares, entre clima organizacional y despersonalización, se observó un p-valor de 0,051 y un coeficiente ρ igual a -0,284. Asimismo, se halló que el clima organizacional se relaciona con la realización personal, dado que el p-valor es 0,021 y el coeficiente ρ es igual a 0,333.

Estos resultados mostraron una relación negativa débil entre el clima organizacional y los indicadores del burnout, lo que significa que un clima organizacional positivo se asocia negativamente con los indicadores del síndrome de burnout. En consecuencia, se concluyó que, a mayor percepción de un clima organizacional positivo, menor es el impacto de los indicadores del síndrome de burnout. Frente a esto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Al contrastar estos hallazgos con Contreras (2020), quien concluyó que existía una correlación significativa y negativa entre clima organizacional y burnout ($p < 0,05$; rho de Spearman = $-0,767$), se reafirmó que un mejor clima organizacional dificulta la generación de condiciones que favorezcan una considerable influencia del síndrome de burnout.

En relación con la primera hipótesis específica, se evidenció una correlación significativa y negativa entre la autorrealización y el cansancio emocional, con una rho de Spearman de $-0,345$ y un p igual a $0,016$. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Esto sugiere que una persona que no se siente realizada en el ámbito personal está mucho más expuesta a los efectos del cansancio emocional. Además, se encontró que la autorrealización y la realización personal tienen una correlación significativa y positiva, con un p -valor de $0,046$ y una rho de Spearman de $-0,289$. Sin embargo, la autorrealización y la despersonalización no aparecieron como variables interrelacionadas, ya que el p -valor fue de $0,189$, superior al estándar de $0,05$. Estos hallazgos concordaron con Castro y Medina (2020), quienes, en un estudio similar en Colombia, encontraron interrelación entre clima laboral y burnout ($p < 0,05$). La autorrealización se percibe en un ambiente laboral que permite concretar y exhibir capacidades en función de metas que se proyectan socialmente junto a los compañeros de trabajo.

Respecto a la segunda hipótesis específica, se evidenció la existencia de una correlación negativa entre el involucramiento laboral y el cansancio emocional en una muestra de 48 docentes de una institución educativa de Talara. Al aplicar la prueba no paramétrica de Spearman, se obtuvo una correlación negativa de $-0,457$ y un $p = 0,001$. También se encontró otra correlación negativa entre el involucramiento laboral

y la despersonalización ($p = 0,006 < 0,05$), así como una correlación negativa entre involucramiento laboral y realización personal, con un $p = 0,025 < 0,05$ y un coeficiente rho de Spearman igual a 0,324. Estos hallazgos indicaron que el involucramiento es un proceso participativo de cada empleado, donde se utilizan sus capacidades para cumplir con el compromiso creciente de aportar al éxito de la organización. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, que sostiene que existe relación entre el involucramiento laboral y los indicadores del síndrome de burnout en los docentes de la escuela piurana.

Además, los resultados coincidieron con el estudio de López (2021) en Guayaquil, quien encontró que el 31,4% de los participantes afirmó que el desempeño laboral era una fuente casi constante de estrés, evidenciando resultados inferenciales significativos ($p < 0,05$). Así, se concluyó que existe una relación positiva significativa entre las variables planteadas en la investigación.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se evidenció la existencia de una correlación positiva entre el involucramiento laboral y la realización personal en la misma muestra de 48 docentes. Al aplicar la prueba no paramétrica de Spearman, se obtuvo una correlación positiva de 0,386 y un p-valor de 0,007. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación entre el involucramiento laboral y los indicadores de burnout post pandemia COVID-19. Estos resultados coincidieron con la investigación de Espíritu y Castro (2020), quienes determinaron una relación entre clima laboral y gestión de servicios en profesionales del sector, evidenciando una correlación significativa entre las variables de estudio ($p < 0,05$).

Referente a la cuarta hipótesis específica, se observó que existe correlación entre la dimensión “Comunicación” y todos los indicadores del síndrome de burnout, con una correlación de Spearman de 0,305 y un $p = 0,035$ ($p < 0,05$), lo que indica una correlación moderada entre “Comunicación” y “Realización personal”. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, evidenciando la relación entre comunicación e indicadores del síndrome de burnout. Este resultado coincide con el artículo de Estrada-Araóz et al. (2020), que identificó una correlación negativa alta entre clima organizacional y burnout ($p = 0,000$; r de Spearman = $-0,735$), concluyendo que a medida que se percibe un clima organizacional adecuado, menor es la incidencia del burnout.

Finalmente, respecto a la quinta hipótesis específica, se evidenció una correlación negativa entre la dimensión condiciones laborales y el cansancio emocional, con una rho de Spearman de $-0,304$ y un p igual a $0,036$. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Asimismo, se encontró que la despersonalización tenía una correlación negativa de $-0,169$ y un p igual a $0,251$. No obstante, la realización personal mostró un coeficiente de Pearson de $0,212$, pero el p -valor fue de $0,148$, indicando que no se alcanzó el nivel de significancia. Estos hallazgos establecieron una relación significativa y positiva entre la dimensión condiciones laborales y el cansancio emocional, confirmando la hipótesis alterna. Esta investigación coincide con el estudio realizado por Guillen (2022), quien estudió la relación entre burnout y clima laboral, evidenciando que los evaluados presentaron un bajo nivel de síndrome de burnout y un $p = 0,00 < 0,05$, lo que indica que existe relación entre las variables de estudio, influyendo de manera significativa en el desempeño profesional de los docentes.

CONCLUSIONES

- La prueba de hipótesis demostró que el clima organizacional se relacionó con los tres indicadores del síndrome de burnout, presentando una significancia menor a 0,05 y una dirección negativa en relación con el cansancio emocional (-0,401) y la despersonalización (-0,284). En otras palabras, a medida que aumentaron el cansancio emocional y la despersonalización, se observó una disminución en la calidad del clima organizacional en la institución educativa de Talara.
- El análisis inferencial reveló que la autorrealización, como primera dimensión del clima organizacional, se relacionó con los indicadores del síndrome de burnout, específicamente con el cansancio emocional y la realización personal, con una significancia menor a 0,05. Sin embargo, en el caso del indicador de despersonalización, el p fue de 0,189, superior a 0,05, lo que indicó que no existió una relación significativa. Esta ausencia de correlación no excluye la posibilidad de que en otros contextos o muestras sí se presente dicha relación.

- El análisis bivariado mostró evidencia empírica de que el involucramiento, como segunda dimensión del clima organizacional, se relacionó con los tres indicadores del síndrome de burnout. Se destacó que la correlación fue negativa en relación con el cansancio emocional (-0,457) y la despersonalización (-0,324). De este modo, a medida que aumentaron el cansancio emocional y la despersonalización, se observó una menor percepción positiva del involucramiento en la institución educativa de Talara-Piura.
- La prueba de hipótesis reveló que la supervisión, como tercera dimensión del clima organizacional, se relacionó con los tres indicadores del síndrome de burnout. Es importante señalar que la correlación con el cansancio emocional (-0,395) y la despersonalización (-0,386) fue negativa. Por lo tanto, a medida que aumentaron el cansancio emocional y la despersonalización, la supervisión ejercida por los directivos mostró una menor percepción positiva en la institución educativa de Talara-Piura.
- El análisis inferencial demostró que la comunicación, como cuarta dimensión del clima organizacional, se relacionó con los tres indicadores del síndrome de burnout. En relación con dos de ellos, el cansancio emocional (-0,352) y la despersonalización (-0,242), la correlación fue negativa. En otras palabras, cuando estos indicadores alcanzaron valores más altos, la calidad de la comunicación entre los docentes y entre ellos y los directivos se vio afectada en la institución educativa de Talara-Piura.
- El análisis bivariado expuso que las condiciones laborales, como quinta dimensión del clima organizacional, se relacionaron significativamente de

manera negativa y con una magnitud leve (-0,304) con el cansancio emocional. En contraste, no se evidenció una relación significativa entre las condiciones laborales y la despersonalización, ni entre las condiciones laborales y la realización personal, con $p = 0,251$ y $p = 0,148$, respectivamente, ambos superiores a 0,05. Esto sugirió que pueden existir otras variables o fenómenos que se relacionen de manera significativa con los indicadores del burnout.

RECOMENDACIONES

- Al consejo directivo de la IEP María de Fátima: Se sugiere implementar programas que contribuyan a minimizar el estrés laboral del personal docente.
- Al área de psicología de la IEP María de Fátima: Se recomienda considerar la aplicación de pruebas psicológicas de manera virtual y computarizada, con el fin de obtener resultados más eficaces.
- Al área administrativa de la IEP María de Fátima: Se aconseja realizar un estudio sobre las condiciones laborales de los docentes, promoviendo la mejora del clima organizacional a través de capacitaciones continuas, pausas activas saludables y momentos de recreación y reflexión en el entorno laboral.
- Al consejo directivo de la IEP María de Fátima: Se recomienda reestructurar la gestión del involucramiento laboral de los docentes, con el objetivo de prevenir el síndrome de burnout y otras patologías relacionadas con el trabajo. Esto puede incluir la organización de actividades extracurriculares que fomenten el deporte y un ambiente laboral positivo.

- A las autoridades de la IEP María de Fátima: Se sugiere mantener y evaluar las condiciones laborales del personal docente mediante la realización de un análisis FODA, incorporando las opiniones de los propios docentes.
- A los futuros investigadores: Se aconseja continuar explorando esta temática, utilizando muestras numéricamente más representativas. Esto facilitará la extrapolación de conclusiones a contextos socioculturales similares.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguilar, D., Muñoz, L., & Becerril, G. (2007). *El clima organizacional y la reforma académica 2003 en el CONALEP Querétaro*. [Tesis de Maestría, Universidad de Querétaro]. http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/medios/tesis/chaparro_d.pdf.
- Álvarez, H. (2020). Promoviendo aprendizajes significativos en la enseñanza universitaria de la Historia a través de un juego de roles. *Estudios pedagógicos*, 46(2). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052020000200097>
- American Psychological Association (2010). *El estrés es un problema de salud serio en los Estados Unidos*. <https://www.apa.org/centrodeapoyo/estres-problema.aspx>.
- Arias, W., & Jiménez, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76.
- Arriza, F. (2016). Estudio sobre la percepción del capital humano y el clima organizacional de una empresa con giro financiero en el noroeste del México. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/16537/1/1080291928.pdf>
- Bosqued, M. (2008). *Quemados: El síndrome del Burnout: ¿Qué es y cómo superarlo?* (Vol. 253). Grupo Planeta.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas
- Carreres, A., González, T., Torres, L., & Lledó, G. (2014). Cansancio emocional, autoestima y satisfacción con los estudios en estudiantes

- universitarios. Revista INFAD de Psicología. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 7(1), 161-170.
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v7.787>
- Castro, Y., & Medina, Z. (2020). *Clima laboral y el síndrome de Burnout en una organización del sector industrial en la ciudad de Cali, Colombia*. [Tesis de Maestría, Universidad ICESI].
http://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/87336
- Chagra, N., Yovera, R., Ernesto, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2).
<http://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Cortez, D., Campana, N., Huayama, N., & Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y representaciones*, 9(3).
<https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- Cuadrado, C. (2007). *Protocolo y comunicación en la empresa y los negocios*. Fundación Confemetal.
- Cuenca, R., & O' Hara, J. (2006). El estrés y los maestros: percepción y realidad. Estudio de casos en Lima Metropolitana. [Ministerio de Educación].
<https://hdl.handle.net/20.500.12799/148>
- Durán, R., Gamez, Y., Toirac, K., Toirac, J., & Toirac, D. (2021). Síndrome de burnout en enfermería intensiva y su influencia en la seguridad del

paciente. *Medisan*, 25(2), 278-291. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s1029-30192021000200278&script=sci_arttext

Escudero, M. (2011). *Gestión comercial y servicio de atención al cliente*. Paraninfo.

Edwin, G., Estrada, J. N., Paricahua, N. A., Gallegos, C., Zuloaga, Y., Valverde, R., & Libertad, G. (2022). Cansancio emocional en estudiantes de una universidad pública peruana. *Revista VFT*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6629161>

Estrada-Araoz, G., Roque, M., Paredes, Y., & Quispe, R. (2021). Clima organizacional y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado. *Pro Sciences*, 4(33), 41–48. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss33.2020pp41-48>

Fernández, A. (2013). *Redefinición de procesos y estructura organizacional a través de la gestión del cambio en una institución educativa*. [Tesis de Maestría, Universidad de Sevilla]. <https://idus.us.es/handle/11441/24058>

Frías, P. (2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales: Hacia una nueva cultura y concertación empresarial*. Lom.

García, E., & Arvelo, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista venezolana de gerencia: RVG*, 26(94), 548-567.

Gaspar, A., Capó, J., & Lombillo, I. (2015). Metodología de seguimiento de graduados del Instituto Superior Politécnico de Kwanza Sul. *Revista Cubana de Educación Superior*, 34(3), 155-165.

Gómez, F. (2016). La comunicación. *Salus*, 20(3), 5-6.

- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad.
- Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Guillen, A. (2022). *Burnout y clima organizacional en el desempeño profesional docente de una Institución Educativa en época de Covid-19, Lima 2021*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77465>
- Guzmán, M., Parrello, S., & Romero, C. (2020). Burnout académico en una muestra de estudiantes universitarios mexicanos. *Enseñanza e Investigación en Psicología Nueva Época*, 2(1), 27-37. <https://revistacneipne.org/index.php/cneip/article/view/62>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Hinostroza, A., & Ramírez, G. (2023). *Propiedades psicométricas del Inventario Burnout de Maslach y Jackson, muestra peruana en docentes de instituciones educativas del distrito de Comas, 2023* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/145085>
- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189-1197.

- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2016). *Datos epidemiológicos. Estadísticas. 2016*. <http://m.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-n143-2017-inei.pdf>
- Jiménez, J.C. (2003). *Fuentes de Estrés, Síndrome de Burnout y Actitudes Disfuncionales en Orientadores de Institutos de Enseñanza Secundaria*. [Tesis De Doctorado, Universidad de Extremadura]. <https://biblioteca.unex.es/tesis/9788477238164.pdf>
- Jarrín, G, Patiño, M., Moya, I., Barandica, Á., & Bravo, V. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia COVID-19. *Polo del Conocimiento*, 7(2), 183-197. <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3579>
- Losada, B, & Briz, M. (2024). La gestión de conflictos laborales. Habilidades necesarias para el mediador laboral. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (29).<https://doi.org/10.22235/rd29.3694>
- Lauracio, C., & Ticona, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista innova educación*, 2(4), 543-554. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054554>
- La República (15 de abril de 2020). *El estrés en la enseñanza virtual*. <https://larepublica.pe/sociedad/2020/04/15/el-estres-que-provoca-la-ensenanza-virtual-arequipa-lrsd/>
- Ledezma, C. (2019). *Estrategias de afrontamiento y predisposición al síndrome de Burnout en personal de salud que trabaja en cuidados paliativos en el “Centro*

de Salud Jesús Obrero. [Tesis de Maestría, Universidad Mayor de San Andrés].
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23412/T-1232.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, A. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana].
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>

Mafla, J. (2015). *Síndrome de Burnout y su relación con el clima laboral en personal docente de la unidad educativa pública de la ciudad de Quito en el año 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7651>

Manzano, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>

Martínez, N., Villalobos, J., & Machado, M. (2020). Autorrealización: elaboración de la escala ADO-20 para su evaluación en docentes. *Revista estudios en educación*, 3(4), 181-211.
<http://ojs.umc.cl/index.php/estudioseneducacion/article/view/92>

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experience burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

- Medina, M., Rojas, C., Bustamante, W., Loayza, R., Martel, P., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inadi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Miño, A. (2012). Clima organizacional y estrés laboral asistencial (Burnout) en profesores de enseñanza media: Un estudio correlacional. *Revista Psicología Científica.com*, 14(9). <https://www.psicologiacientifica.com/burnout-profesores-ensenanza-media/>
- Morán, R., Corzo, E., Nizama, J., & Paredes, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 663-677. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890538>
- Nakamura, D., Díaz, C., & López, S. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503-513. <https://rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350>
- Organización Mundial de Salud [OMS] (22 de enero de 2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*, 2019. <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
- Ortiz, N., & Vásquez, K. (2018). *Clima laboral y síndrome de Burnout en Docentes de una Institución Educativa, Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38739>

- Padilla, A. (2020). *Clima laboral y síndrome de burnout durante las clases virtuales en docentes de un colegio de Ventanilla – 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49477>
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC*.
- Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J., Delgado, E. & Solís, R. (2006). Estudio psicológico sobre los patrones de conducta en contextos de tráfico, en grupos de automovilistas particulares y profesionales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 9(2), 33-64.
- Pyrrho, M., Cornelli, G., & Garrafa, V. (2009). Dignidad Humana: reconocimiento y operacionalización del concepto. *Acta bioethica*, 15(1), 65-69. <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2009000100008>
- Quinto, M., Torres, M., Ramírez, M., & Campaña, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588>
- Quispe, M. (2020). La educación virtual: la gran oportunidad que ha dado el covid-19. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. <http://www.unmsm.edu.pe/noticias/ver/Educacion-virtual-la-gran-oportunidad-que-hadado-el-COVID-19>
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/21111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1>

- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 1(82), 179-200. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Rodríguez, J., Peraza, Z., Karass, J., & Manzanares, J. (2016). Involucramiento laboral y productividad en un agronegocio en Sinaloa, México. *Revista Científica Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*, 9(19), 71-80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6577482>
- Salazar, C., & Serpa, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. *Revista De Investigación En Psicología*, 20(2), 377-388. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047>
- Salinas, K. (2019). *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma Huarochirí 2019*. [Tesis de Doctorado, Universidad Peruana de los Andes]. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/1336>
- 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>
- Tagiuri, R., & Litwin, G. (1968). *Organizational climate: explorations of a concept*. Harvard Business School, Division of Research.
- Tonón, G. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional*. Espacio.
- Toro, J. (2016). Incidencia del Síndrome de Burnout en el Clima Laboral de los y las Docentes del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional

de Loja. [Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil].
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/21254>

Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>

Urteaga, Z. (2017). *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11791/urteaga_ez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valencia, S. (2020). *Clima Laboral Y el Síndrome de Burnout en una Organización del sector industrial en la ciudad de Cali, Colombia*. [Tesis de Maestría, Universidad ICESI].
http://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/87336

Vergaño, J. (2018). *El síndrome de burnout y el clima laboral en docentes de institutos de idiomas en la ciudad de Armenia*. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. <http://hdl.handle.net/20.500.12749/319>

Zambrano, R., Moreira, G., Baculima, S., & Romero, M. (2022). Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 70.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383520>

ANEXOS

• Anexo 1: Matriz de Consistencia

Enunciado del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
¿Qué relación existe entre clima organizacional e indicadores del síndrome de burnout en los docentes de la IEP María de Fátima, Talara?	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional e indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre la autorrealización y los indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022. • Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y los indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022. • Determinar la relación que existe la supervisión y los indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022. • Determinar la relación que existe entre la comunicación y los indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022. • Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y los indicadores del síndrome de burnout postpandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022. 	<p>Hipótesis Principal: Existe relación significativa entre clima organizacional e indicadores de síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022</p> <p>Hipótesis Derivadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre la autorrealización y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022. • Existe relación entre el involucramiento laboral y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022. • Existe relación entre la supervisión y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022. • Existe relación entre la comunicación y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022. • Existe relación entre las condiciones laborales y los indicadores del síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en los docentes de la institución educativa particular María de Fátima, Talara, 2022. 	<p>Clima organizacional</p> <hr/> <p>Síndrome de Burnout</p>	<p>Autorrealización</p> <hr/> <p>Involucramiento laboral</p> <hr/> <p>Supervisión</p> <hr/> <p>Comunicación</p> <hr/> <p>Condiciones laborales</p> <hr/> <p>Agotamiento emocional</p> <hr/> <p>Despersonalización</p> <hr/> <p>Realización personal</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <hr/> <p>Tipo: básico</p> <hr/> <p>Nivel: Correlacional</p> <hr/> <p>Diseño: No experimental</p> <hr/> <p>Diseño muestral: Muestra censal (48 docentes)</p> <hr/> <p>Técnica: Psicométrica</p> <hr/> <p>Instrumentos: Clima Laboral CL – SPC y Inventario de Burnout de Maslach</p>

Anexo 2: Validación de instrumentos

Variable 1 Clima organizacional

Protocolo de la escala de Clima Laboral de Sonia Palma

DATOS PERSONALES

Apellido, Nombre: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Sexo: Masculino Femenino Jerarquía Laboral: Directivo Empleado Operario Empresa: Estatal Privada Producción Servicio

En lo que sigue, usted podrá leer la descripción de algunas características de su entorno de trabajo, correspondiéndole a cada una de ellas una escala valorativa. Lea cada una de las preguntas y responda (X) según su perspectiva. Todas las preguntas deben ser resueltas. No existe respuesta correcta o incorrecta.

No.	Ítems	Ninguna o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o siempre
1	Existe oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe interesa por el éxito de sus empleados.					

7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos del trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En oficina, se hacen mejorar las cosas cada día.					

23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					

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

Formato de validación de los instrumentos por expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Escala de Clima Laboral de Sonia Palma

Nombre del experto: María Elizabeth Salazar VEGA

Especialidad: Psicología Clínica.

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

Dimensiones	Item	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Autorrealización	Existe oportunidades de progresar en la Institución.	3	3	4	3
	El jefe interesa por el éxito de sus empleados.	4	3	4	4
	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	4	4
	Se valoran los altos niveles de desempeño.	4	4	4	4
	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	4	4	4	4
	Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.	3	4	3	4
	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	4
	La empresa promueve el desarrollo del personal.	3	3	4	3
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	3	4	3	3
	Se reconocen los logros en el trabajo.	4	4	4	4
Involucramiento laboral	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	4	3	3	3
	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	4	3	3	4
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	3	4	4	4
	En oficina, se hacen mejorar las cosas cada día.	3	3	3	4
	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.	3	3	4	3
	Los productos y servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.	4	4	4	3

	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	4	3	4	4
	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	4	3	3
Supervisión	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	3	3	3	3
	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	3	4	4
	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	3	3	4	3
	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	3	3	3	3
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	3	4
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	3	4	4
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	3	4	4	3
	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	3	3	3	4
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	4	4	3	3
	Existe un trato justo en la empresa	3	3	4	4
	Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	3	4	4
En mi oficina, la información fluye adecuadamente.		3	3	3	3
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.		4	4	4	4
Existen suficientes canales de comunicación.		3	3	4	4
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.		4	3	3	4
La institución fomenta y promueve la comunicación interna.		4	3	3	4
El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.		4	4	4	4
Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.		4	4	4	3
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	4	4	4	4	

Condiciones laborales	Los objetivos del trabajo son retadores.	4	4	4	3
	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	4	4	4	4
	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	3	4	4	4
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	4
	Existe buena administración de los recursos.	4	3	4	4
	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	4	3	3	4
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4	4	4	4
	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	4	4	4	4
	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de SI,

¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (✓) NO ()

M. E. Salazar Vega
Firma y sello del experto (a)

DNI: 05643862.
Nro. Teléfono: 360783700 -

Formato de validación de los instrumentos por expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Escala de Clima Laboral de Sonia Palma

Nombre del experto: Sonia Elena Cardoza Fierro
 Especialidad: Psicóloga

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

Dimensiones	Item	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Autorrealización	Existe oportunidades de progresar en la Institución.	4	4	4	4
	El jefe interesa por el éxito de sus empleados.	4	4	4	4
	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	4	4
	Se valoran los altos niveles de desempeño.	4	4	4	4
	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	4	4	4	4
	Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	4
	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	4
	La empresa promueve el desarrollo del personal.	4	4	4	4
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	4
Involucramiento laboral	Se reconoce los logros en el trabajo.	4	4	4	4
	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	4	4	4	4
	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	4	4	4	4
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	4	4	4	4
	En oficina, se hacen mejorar las cosas cada día.	4	4	4	4
	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.	4	4	4	4
Los productos y servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.	4	4	4	4	

	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Institución.	4	4	4	4
	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	4	4	4
Supervisión	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	4
	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	4
	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	4
	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	4
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	4
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	4
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	4
	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4	4	4	4
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Institución.	4	4	4	4
	Existe un trato justo en la empresa	4	4	4	4
Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	4
	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	4	4	4	4
	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	4
	Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	4
	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	4
	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4	4	4	4
	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	4	4	4	4
	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4	4	4	4
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	4	4	4	4	

Condiciones laborales	Los objetivos del trabajo son retadores.	4	4	4	4
	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	4	4	4	4
	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	4	4	4	4
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	4
	Existe buena administración de los recursos.	4	4	4	4
	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	4	4	4	4
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4	4	4	4
	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	4	4	4	4
	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí,

¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y sello del experto (a)

DNI: 43038111

Nro. Teléfono:

Formato de validación de los instrumentos por expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO Escala de Clima Laboral de Sonia Palma

Nombre del experto: Karin Bebegeal León

Especialidad: Psicología

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

Dimensiones	Ítem	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Autorrealización	Existe oportunidades de progresar en la institución.	4	3	4	4
	El jefe interesa por el éxito de sus empleados.	3	4	4	4
	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	3	4
	Se valoran los altos niveles de desempeño.	3	4	3	4
	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	4	4	4	4
	Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	4
	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	4
	La empresa promueve el desarrollo del personal.	4	4	4	4
	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	4	4	4	4
	Se reconocen los logros en el trabajo.	4	4	4	4
Involucramiento laboral	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	4	4	3	4
	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	4	4	4	4
	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	3	4	3	4
	En oficina, se hacen mejorar las cosas cada día.	4	4	4	4
	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.	4	4	4	4
	Los productos y servicios de la organización, son motivo de orgullo personal.	4	4	4	4

	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Institución.	4	4	4	4
	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	3	4	4
Supervisión	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	3	4
	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	3
	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	4
	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	4
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	4
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	4	4	4	4
	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	3	4	4	4
	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4	4	4	3
	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Institución.	4	4	4	4
	Existe un trato justo en la empresa	4	4	4	4
	Comunicación	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4
En mi oficina, la información fluye adecuadamente.		4	4	4	4
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.		4	4	4	4
Existen suficientes canales de comunicación.		4	4	4	4
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.		4	4	4	4
La Institución fomenta y promueve la comunicación interna.		4	4	4	4
El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.		4	4	4	4
Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.		4	3	4	4

Condiciones laborales	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	4	4	4	4
	Los objetivos del trabajo son retadores.	4	3	4	4
	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	4	4	3	4
	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	4	4	4	4
	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	4	4	4	4
	Existe buena administración de los recursos.	4	4	4	4
	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	4	4	4	4
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	4	4	4	4
	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	4	4	4	4
	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Si,
¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Firma y sello del experto (a)

DNI: 46106028

Nro. Teléfono: 94321 7079

Formato de validación de los instrumentos por expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Protocolo del Inventario de Burnout de Maslach

Nombre del experto: Maria Elizabeth Salazar Veyra

Especialidad: Psicología Clínica

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

Dimensiones	Item	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Agotamiento emocional	Me siento emocionalmente agotado en mi trabajo.	4	4	4	3
	Me siento cansado al final de la jornada.	4	4	4	4
	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	4	4	4	4
	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	4	3	4	3
	Me siento quemado por mi trabajo.	3	4	3	3
	Me siento frustrado en mi trabajo.	4	4	4	4
	Creo que estoy trabajando demasiado.	4	3	4	4
	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	4	4	4	3
	Me siento acabado.	4	4	4	4
Despersonalización	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	4	4	4	3
	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	4	3	3	4
	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	4	4	4	4
	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	4
Realización personal	Facilmente comprendo cómo se sienten las personas.	4	3	4	4
	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	4	4	4	3
	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	4	4	4	4
	Me siento muy activo.	4	4	4	4
	Facilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.	4	4	3	3
	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	4	4	4	4

	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	4	4	4	3
	En mi trabajo trato los problemas emocionales con muchas calma.	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí,

¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (✓) NO ()


Firma y sello del experto (a) _____

DNI: 05643862
Nro. Teléfono: 960783700

Formato de validación de los instrumentos por expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Protocolo del Inventario de Burnout de Maslach

Nombre del experto: Monic Eleanor Cardozo Jencia
 Especialidad: Psicóloga

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

Dimensiones	Item	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Agotamiento emocional	Me siento emocionalmente agotado en mi trabajo.	4	4	4	4
	Me siento cansado al final de la jornada.	4	4	4	4
	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	4	4	4	4
	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	4	4	4	4
	Me siento quemado por mi trabajo.	4	4	4	4
	Me siento frustrado en mi trabajo.	4	4	4	4
	Creo que estoy trabajando demasiado.	4	4	4	4
	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	4	4	4	4
Despersonalización	Me siento acabado.	4	4	4	4
	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	4	4	4	4
	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	4	4	4	4
	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	4	4	4	4
Realización personal	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	4
	Facilmente comprendo cómo se sienten las personas.	4	4	4	4
	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	4	4	4	4
	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	4	4	4	4
	Me siento muy activo.	4	4	4	4
	Facilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.	4	4	4	4
Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	4	4	4	4	

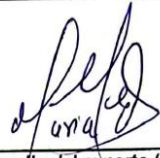
	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	4	4	4	4
	En mi trabajo trato los problemas emocionales con muchas calma.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí,

¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Firma y sello del experto (a)

DNI: 43038111

Nro. Teléfono:

Formato de validación de los instrumentos por expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Protocolo del Inventario de Burnout de Maslach

Nombre del experto: Karin Bedregal León

Especialidad: Psicología

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

Dimensiones	Item	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Agotamiento emocional	Me siento emocionalmente agotado en mi trabajo.	4	3	4	4
	Me siento cansado al final de la jornada.	4	4	4	4
	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	3	4	4	4
	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	4	4	4	4
	Me siento quemado por mi trabajo.	4	4	4	3
	Me siento frustrado en mi trabajo.	4	4	4	4
	Creo que estoy trabajando demasiado.	4	4	4	4
	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	4	4	4	3
	Me siento acabado.	4	4	3	4
Despersonalización	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	4	4	4	4
	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	4	4	4	4
	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	4	3	4	4
	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	3
Realización personal	Facilmente comprendo cómo se sienten las personas.	4	4	4	4
	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	4	4	4	4
	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	4	4	4	4
	Me siento muy activo.	4	3	3	4
	Facilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.	4	4	4	4
	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	4	4	4	4

	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	4	3	4	4
	En mi trabajo trato los problemas emocionales con muchas calma.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI,

¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


Firma y sello del experto (a)

DNI: 46106028
Nro. Teléfono: 943217079

Indicadores del síndrome de burnout

Protocolo del Inventario de Burnout de Maslach y Jackson

Instrucciones:

Seguidamente, se describen enunciados que expresan ideas y pensamientos sobre el entorno laboral; deberá mencionar con qué frecuencia ocurren. Responda siguiendo la escala propuesta.

Nunca	0
Alguna vez al año o menos	1
Una vez al mes o menos	2
Algunas veces al mes	3
Una vez por semana	4
Algunas veces por semana	5
Todos los días	6

ÍTEMS	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2. Me siento cansado al final de la jornada.	0	1	2	3	4	5	6
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	0	1	2	3	4	5	6
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	0	1	2	3	4	5	6
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	0	1	2	3	4	5	6
7. Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	0	1	2	3	4	5	6

8. Me siento quemado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
--------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---

ÍTEMS	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	0	1	2	3	4	5	6
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	0	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12. Me siento muy activo.	0	1	2	3	4	5	6
13. Me siento frustrado en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14. Creo que estoy trabajando demasiado.	0	1	2	3	4	5	6
15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	0	1	2	3	4	5	6
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.	0	1	2	3	4	5	6
17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.	0	1	2	3	4	5	6
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.	0	1	2	3	4	5	6
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	0	1	2	3	4	5	6
20. Me siento acabado.	0	1	2	3	4	5	6
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	0	1	2	3	4	5	6

22. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6
--	---	---	---	---	---	---	---

- Anexo 3: Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Talara, octubre de 2023

LIC. JUANA GÓMEZ MAURICIO
DIRECTORA DE LA IEP MARÍA DE FÁTIMA – TALARA

De mi especial consideración –

ASUNTO: Solicito autorización para aplicación de instrumentos para investigación en los docentes de su institución educativa.

Sirva la presente para saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que, con motivo de encontrarme realizando mi tesis para optar el grado de maestro por el ICED USMP, denominada "Clima organizacional e indicadores de síndrome de burnout postpandemia covid 19 en docentes de la Institución educativa particular María de Fátima Talara, 2022."


Solicito a usted la autorización para la aplicación a su plana docente de las pruebas psicológicas:

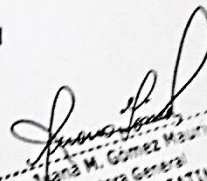
- Escala de Clima Laboral
- Inventario de burnout de Maslach

A fin de contribuir a mi investigación, con el compromiso de manejar los datos con fines estrictamente académicos y generar un aporte profesional a la institución a partir de los datos obtenidos.

Esperando contar con su valiosa aceptación, me despido de usted deseando éxitos en su gestión educativa.

Atentamente,


Lic. Yasser Kenneth Arámbulo Abad
DNI 46329493


Lic. Juana M. Gómez Mauricio
Directora General
I.E.P. MARÍA DE FÁTIMA
Recibido 11/10/2023
8:30 a.m.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
"MARÍA DE FÁTIMA"
INICIAL – PRIMARIA - SECUNDARIA

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Talara, 18 octubre de 2023

Sr. Yasser Kenneth Arambulo Abad

Reciba un cordial saludo, sirva la presente para comunicarle que, en atención a su solicitud de autorización para la aplicación de instrumentos psicológicos que permitan recoger información con fines académicos para la tesis de maestría: CLIMA ORGANIZACIONAL E INDICADORES DE SÍNDROME DE BURNOUT POST PANDEMIA COVID 19 EN DOCENTES INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR MARÍA DE FÁTIMA TALARA, 2022.

AUTORIZO a usted la ejecución de dichas evaluaciones en la plana docente de nuestra institución, en las fechas que se coordinen convenientes.

Para poder concertar dichas acciones, sírvase ponerse en contacto con nosotros.

Sin otro particular.

Atentamente,

Lic. Juana Gómez Mauricio
Directora General IEP María de Fátima

• Anexo 4: Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.
D1: Autorrealización	0.934	48	0.010
D2: Involucramiento Laboral	0.934	48	0.010
D3: Supervisión	0.968	48	0.220
D4: Comunicación	0.947	48	0.030
D5: Condiciones laborales	0.963	48	0.127
Clima Organizacional	0.944	48	0.023
Escala 1: Cansancio emocional	0.917	48	0.002
Escala 2: Despersonalización	0.700	48	0.000
Escala 3: Realización personal	0.908	48	0.001
a. Corrección de significación de Lilliefors			

- Anexo 5: Análisis Complementario

Tabla 9

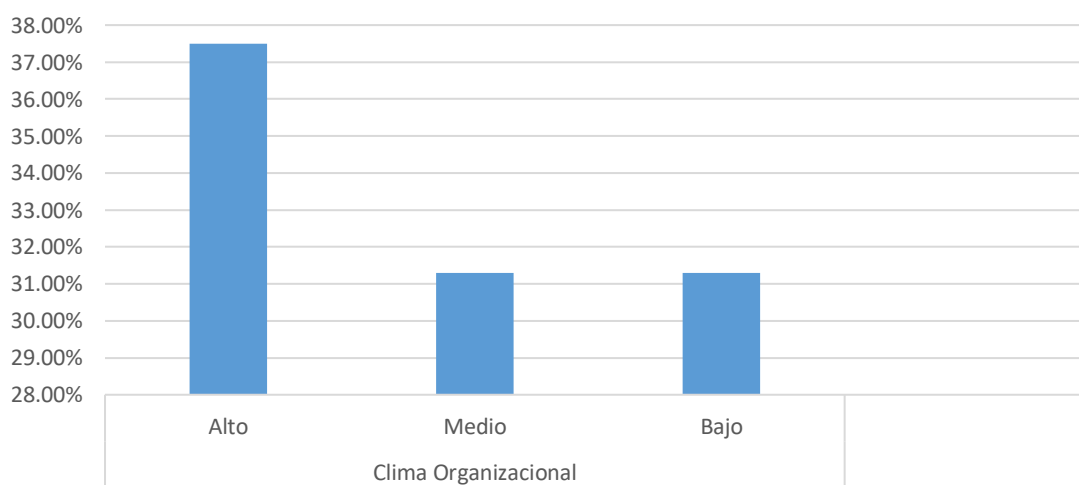
Resultados del Nivel de Clima Organizacional

		f	%
Clima Organizacional	Alto	18	37.5%
	Medio	15	31.3%
	Bajo	15	31.3%
	TOTAL	48	100%

Como se observó, los participantes se encontraron dentro de un nivel alto en 'Clima Organizacional' (37.5%), lo que permitió catalogar a los docentes como personas que manifestaron una percepción colectiva de su centro de labores como altamente positiva.

Figura 1

Resultados del Nivel de Clima Organizacional



En la figura 1 se evidenció que los docentes se encontraron dentro de un nivel alto en clima organizacional (37.5%), lo que permitió catalogar a los docentes como personas que manifestaron una percepción colectiva de su centro de labores como altamente positiva.

Tabla 10

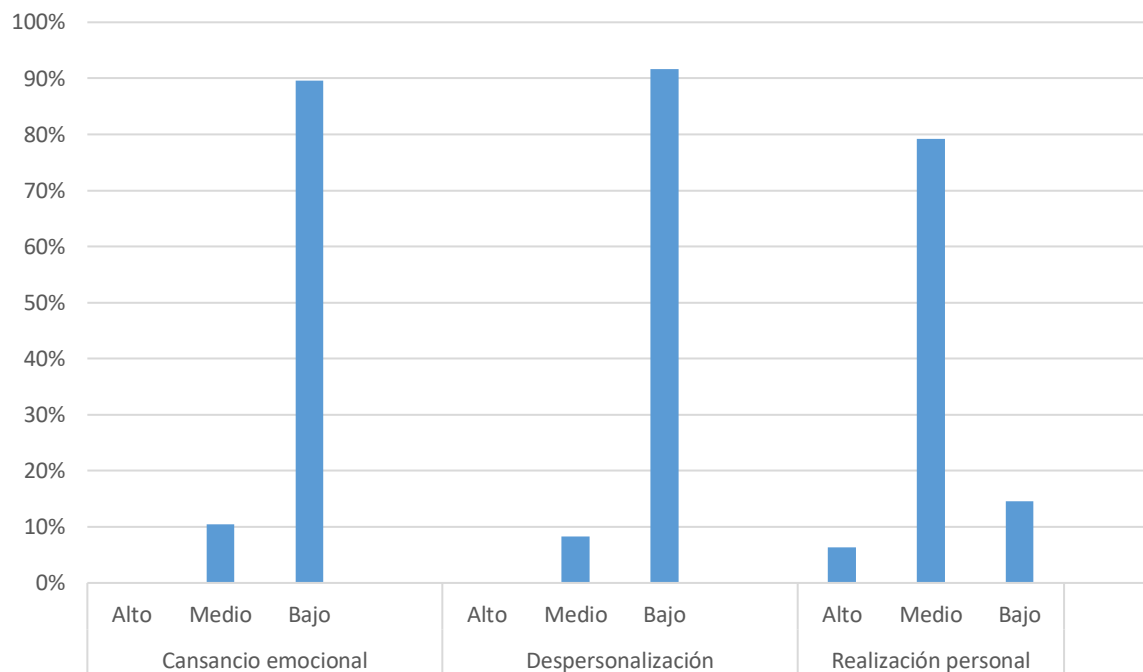
Resultados del Nivel de los Indicadores del Síndrome de Burnout

		f	%
Cansancio emocional	Alto	0	0%
	Medio	5	10.4%
	Bajo	43	89.6%
	TOTAL	48	100%
Despersonalización	Alto	0	0%
	Medio	4	8.3%
	Bajo	44	91.7%
	TOTAL	48	100%
Realización personal	Alto	3	6.3%
	Medio	38	79.2%
	Bajo	7	14.6%
	TOTAL	48	100%

En la tabla 4 se apreció que las dimensiones 'Cansancio Emocional' (89,6%) y 'Despersonalización' (91,7%) se encontraron dentro de un nivel bajo, a diferencia de la dimensión 'Realización Personal', que se encontró dentro de un nivel medio (79,2%).

Figura 2

Resultados del Nivel de los Indicadores del Síndrome de Burnout



En el anexo 4 se evidenció que los docentes manifestaron que las dimensiones 'Cansancio Emocional' (89,6%) y 'Despersonalización' (91,7%) se encontraron dentro de un nivel bajo, a diferencia de la dimensión 'Realización Personal', que se encontró dentro de un nivel medio (79,2%).

- Anexo 6: Consentimiento informado

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación educativa. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: “Clima organizacional e indicadores de síndrome de burnout post pandemia COVID-19 en docentes institución educativa particular María de Fátima Talara, 2022”

Nombre del investigador principal: Arambulo Abad, Yasser Kenneth

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse conmigo ARAMBULO ABAD, Yasser Kenneth al celular _____, correo electrónico:

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Declaración de consentimiento

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Fecha: / /

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....

Firma del participante