

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



**Clima social laboral y agotamiento profesional en docentes
de la Asociación Educativa Adventista del departamento de
Puno, Juliaca 2023**

Tesis para obtener el Título Profesional de Psicóloga

Autor:

Anita Elvaenz Jauregui Pacaya

Asesor:

Mg. Alcides Quispe Mamani

Juliaca, febrero de 2025


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mg. Alcides Quispe Mamani, docente de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CLIMA SOCIAL LABORAL Y AGOTAMIENTO PROFESIONAL EN DOCENTES DE LA ASOCIACIÓN EDUCATIVA ADVENTISTA DEL DEPARTAMENTO DE PUNO, JULIACA 2023”** del autor **Anita Elvaenz Jauregui Pacaya** tiene un índice de similitud de 14% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 26 días del mes de febrero del año 2025.



Mg. Alcides Quispe Mamani
Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a Veintiseis día(s) del mes de febrero del año 2025, siendo las 11:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente(a).

Mg. Helen Sara Flores Mamani el (la) secretario(a) Mg. Santos Armandina Farcaque Huancas y los demás miembros Mg. Janeth Lidia Zela Mamani y el (la) asesor(a) Mg. Alcides Quispe Mamani

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado Clima social laboral y agotamiento profesional en docentes de la Asociación Educativa Adventista del departamento de Puno, Juliaca 2023.

- de los (las) bachilleres: a) Anita Elvaenz Jauregui Pacaya b) c)

conducente a la obtención del título profesional de: Psicóloga (Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Anita Elvaenz Jauregui Pacaya

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Row 1: Aprobado, 17, B+, Muy bueno, Sobresaliente

Bachiller (b):

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Row 1: (Empty)

Bachiller (c):

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Row 1: (Empty)

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Handwritten signatures and names for Presidente/a, Asesor/a, Bachillér (a), Secretario/a, Miembro, and Bachiller (b) and (c).

Lista de Contenido

Resumen	6
Abstract.....	7
1. Introducción	8
2. Materiales y Método	17
2.1. Participantes	18
2.2. Instrumentos	20
3. Resultados y Discusión.....	21
Análisis de descriptivo	21
3.1. Niveles de clasificación del Clima social laboral en los trabajadores.....	21
3.2. Niveles de clasificación del síndrome de burnout en los trabajadores.....	23
3.3. Correlación del Clima social laboral y síndrome de burnout de los trabajadores...	26
3.4. Correlación del Clima social laboral respecto a las dimensiones del síndrome de burnout de los trabajadores	27
4. Recomendaciones	32
5. Referencias	34
6. Anexos.....	39

Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Niveles de clasificación del Clima social laboral en los trabajadores</i>	23
Tabla 2. <i>Niveles de clasificación del síndrome de burnout en los trabajadores</i>	25
Tabla 3. <i>Análisis de prueba normalidad a través de Shapiro – Wilk.</i>	26
Tabla 4. <i>Correlaciones de Rho Spearman entre Clima social laboral y agotamiento profesional</i>	27
Tabla 5. <i>Correlación entre Clima social laboral y Síndrome de burnout</i>	28
Tabla 6. <i>Correlaciones específicas entre Clima social laboral y dimensiones del burnout</i>	28

Clima social laboral y agotamiento profesional en docentes de la Asociación Educativa Adventista del departamento de Puno, Juliaca 2023

Social climate at work and professional burnout among teachers at the Adventist Educational Association in the department of Puno, Juliaca 2023

Jauregui Pacaya Anita^{al} Alcides Quispe Mamani

^aEP. Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión

Resumen

Este estudio no experimental tuvo como objetivo investigar la relación entre el Clima social laboral y el síndrome de burnout en docentes de la Asociación Educativa Adventista del departamento de Puno, utilizando la Escala de Clima social laboral (WES) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) para la recolección de datos. Los resultados mostraron que el 70.6% de los encuestados eran mujeres y el 29.4% hombres, con el grupo de edad más numeroso siendo el de 40-49 años y la mayoría de los encuestados casados. La evaluación del Clima social laboral en tres dimensiones (compromiso laboral, supervisión laboral y comunicación) indicó que el 91.2% de los participantes evaluaron las tres dimensiones como "muy alto", lo que sugiere un Clima social laboral positivo en la organización evaluada. La mayoría de los trabajadores del estudio reportaron niveles bajos de agotamiento emocional (61.8%), mientras que se reportó niveles medios (50%) o altos (18%) de despersonalización y realización personal respectivamente. Se encontró una correlación negativa entre el clima laboral (-0.382) y la sintomatología del burnout (-0.382), así como una correlación negativa entre el Clima social laboral y la dimensión de agotamiento emocional (-0.387), lo que sugiere que el Clima social laboral puede ser importante en la prevención y tratamiento del agotamiento emocional. Sin embargo, no se encontró una correlación entre el Clima social laboral y la dimensión de despersonalización (-0.296) o la dimensión de realización personal (-0.128), lo que sugiere que otras variables pueden ser más importantes en estas dimensiones del síndrome de burnout. Estos resultados sugieren que el Clima social laboral está relacionado con el agotamiento emocional en los empleados, pero no con la despersonalización o la realización personal.

Palabras clave: Clima laboral, síndrome de burnout, docentes, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal

¹ Autor de correspondencia: Anita Jauregui Pacaya Km.
19 Carretera Central, Ñaña, Lima Cel:917878887
E-mail: anielvjp.2526@gmail.com

Abstract

This non-experimental study aimed to investigate the relationship between the work climate and burnout syndrome in teachers of the Adventist Educational Association of the department of Puno, using the Workplace Social Climate Scale (WES) and the Maslach Burnout Inventory (MBI) for data collection. The results showed that 70.6% of the respondents were women and 29.4% men, with the largest age group being 40-49 years and the majority of the respondents married. The evaluation of the work environment in three dimensions (work commitment, work supervision and communication) indicated that 91.2% of the participants evaluated the three dimensions as "very high", which suggests a positive work environment in the organization evaluated. Most of the workers in the study reported low levels of emotional exhaustion (61.8%), while medium (50%) or high (18%) levels of depersonalization and personal fulfillment were reported, respectively. A weak negative correlation was found between the work environment (-0.382) and burnout symptoms(-0.382), as well as a weak negative correlation between the work environment and the dimension of emotional exhaustion(-0.387), which suggests that the work environment can be important in the prevention and treatment of emotional exhaustion. However, no significant correlation was found between the work environment and the depersonalization dimension (-0.296) or the personal fulfillment dimension (-0.128), which suggests that other variables may be more important in these dimensions of burnout syndrome. These results suggest that the work environment is related to emotional exhaustion in employees, but not to depersonalization or personal fulfillment.

Keywords: Work environment, burnout syndrome, teachers, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment

1. Introducción

Según la literatura científica, el Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP) o Síndrome de Burnout es un problema que afecta a los docentes en diferentes países (Aldrete, Pando, Aranda, & Balcázar, 2003; Arias & Jiménez, 2013; Delgado, 2014; Fernández, 2002; Huacani, 2019; Salgado & Leria, 2018).

El SAP, también conocido como Síndrome de Burnout, fue descrito inicialmente por Freudenberger (1974), y posteriormente por Maslach y Jackson (1979), como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en los trabajadores (Gil-Monte, 2003). Según Gil-Monte (2003), este síndrome se refiere a la respuesta emocional a la prolongación del estrés ocupacional crónico en trabajadores que mantienen una relación de ayuda y/o enseñanza.

La presente investigación aborda la problemática del síndrome de burnout en el ámbito laboral, específicamente en el contexto de los docentes de educación básica. El síndrome de burnout se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal, y puede tener consecuencias negativas tanto para los individuos como para las organizaciones (Sousa-Poza & Henneberger, 2004).

Se ha demostrado que el Clima social laboral puede desempeñar un papel influyente en el progreso del síndrome de burnout. Un Clima social laboral negativo, caracterizado por la falta de apoyo, la falta de comunicación efectiva y la falta de reconocimiento, puede aumentar el riesgo de experimentar agotamiento emocional y despersonalización (Taris et al., 2005). Por otro lado, un Clima social laboral positivo, que fomenta el compromiso y la satisfacción laboral, puede ayudar a prevenir el síndrome de burnout (Sousa-Poza & Henneberger, 2004).

Aldrete et al. (2003) evaluaron a 300 docentes de escuelas primarias en México, revelando que el 25,9% experimentó altos niveles de agotamiento emocional, el 80% exhibió

despersonalización y el 21,6% reportó baja realización personal. En Chile, la investigación de Salgado y Leria (2018) indicó una correlación entre alto agotamiento emocional y neuroticismo elevado entre los docentes. En Lima Metropolitana, Fernández (2002) descubrió que el 43% de los maestros alcanzó altos niveles de síndrome de burnout, mientras que Delgado (2014) evaluó a 764 docentes en Lima y encontró que el 32,7% enfrentó altos niveles de burnout. En Arequipa, Arias y Jiménez (2013) identificaron que los docentes hombres y aquellos empleados en instituciones estatales tenían niveles más altos de burnout. Por último, Huacani (2019) estudió a 85 docentes en Juliaca-Puno, descubriendo que el 67,06% de este grupo exhibió síndrome de burnout. La calidad del clima organizacional en el lugar de trabajo juega un papel importante en la influencia de los empleados en varios niveles, impactando su bienestar emocional y desempeño laboral. Las investigaciones realizadas por Zans (2017), Meza y Vilcahuano (2015), y Aray y Acosta (2016) han explorado la conexión entre el clima organizacional y diferentes dimensiones del bienestar en el lugar de trabajo. Según Zans (2017), los empleados administrativos y maestros de la Facultad Multidisciplinaria de Matagalpa en Nicaragua experimentan un estrés significativo debido a la carga de trabajo. En un estudio de De Vega (2017) sobre el síndrome de burnout y la resiliencia entre los profesores de secundaria, se encontró una conexión notable entre la participación voluntaria insuficiente y los casos de burnout, mientras que la resiliencia surgió como un factor protector clave contra el mismo. Meza y Vilcahuano (2015) establecieron una correlación directa entre el clima organizacional y el síndrome de burnout entre los empleados del Departamento de Talento Humano de la Universidad Central del Ecuador. Por último, Aray y Acosta (2016) desarrollaron un plan de prevención y control del estrés orientado a mejorar el clima laboral social en el área de mantenimiento de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, revelando que un número importante de empleados se sienten presionados y sin rumbo.

El síndrome de burnout describe un estado de desgaste, agotamiento y desencanto con el trabajo. Este concepto fue introducido por Bloch (1972), Freudenberger (1974) y Maslach (1976). El Maslach Burnout Inventory (MBI) Human Services, una herramienta sistemática para evaluar los niveles de este síndrome entre los trabajadores, fue desarrollado por Cristina Maslach y Jackson (1981). Se han empleado diversos métodos para estudiar el burnout, incluyendo entrevistas estructuradas, técnicas proyectivas, observación clínica sistemática y autoevaluación. Según Gil Monte y Peiró (1997), el burnout puede entenderse desde dos puntos de vista: el clínico y el psicosocial. La perspectiva clínica se centra en el diagnóstico del síndrome de burnout como un estado mental negativo resultante del estrés laboral, mientras que la perspectiva psicosocial enfatiza el papel de los factores laborales y organizacionales como precursores y condicionantes de las respuestas emocionales. El marco psicosocial de Maslach y Jackson (1986) popularizó un enfoque tridimensional que incluye el agotamiento emocional, la despersonalización o deshumanización y la disminución de la realización personal o profesional. Abordar el síndrome de burnout desde un punto de vista psicosocial es crucial, ya que es esencial encontrar soluciones a nivel organizacional tanto para prevenir como para tratar esta cuestión. El síndrome de burnout representa la etapa avanzada del estrés profesional, derivado de la interacción entre el trabajador, su entorno laboral y las relaciones interpersonales. Según De Vera (2018), es esencial considerar variables personales, sociales y organizacionales a la hora de analizar los factores implicados. El estrés crónico juega un papel importante en el desarrollo del síndrome y otros problemas de salud, como señala Moscoso (2014). Las variables personales engloban los rasgos intrínsecos de un individuo, incluyendo la personalidad, los pensamientos, las emociones, los sentimientos y las actitudes que pueden conducir al síndrome de burnout. Las variables sociales se refieren al apoyo emocional que un individuo recibe de su entorno, lo que puede mitigar el agotamiento emocional y los sentimientos de bajo logro personal. Las variables organizacionales

comprenden elementos como la sobrecarga de trabajo, los cambios en las normas, la ambigüedad y el conflicto de roles, el apoyo organizacional, la satisfacción laboral, la inadecuación profesional y el compromiso laboral, todos ellos vinculados al burnout (De Vega, 2018). Además, el estrés crónico conduce a cambios en los neurotransmisores y hormonas, lo que resulta en un desgaste de la salud del individuo y se asocia a atrofia del hipocampo, deterioro de la memoria y disfunción cognitiva. El síndrome de burnout se manifiesta como un desorden que perjudica a los trabajadores, caracterizado por una variedad de síntomas físicos, emocionales y conductuales. Atiquian (2007) identifica síntomas conductuales, fisiológicos y emocionales, mientras que Gil, Salanova, Aragón, y Schaufeli (2005) aportan síntomas cognitivos y actitudinales a la discusión. Rodríguez y Rivas (2011) describen cuatro modelos que explican el síndrome de burnout: el Modelo de Demandas y Recursos, el Modelo de Conservación de Recursos, el Modelo de Esfuerzo-Recompensa y el Modelo de Interacción entre Individuo y Organización. Los síntomas asociados con el síndrome de burnout abarcan fatiga crónica, desorganización, depresión, ansiedad y falta de autorrealización. Es crucial buscar ayuda si se sospecha burnout, ya que puede afectar significativamente la salud y el bienestar. El síndrome de burnout es una preocupación creciente en los entornos laborales y ha atraído la atención de varios investigadores. Gil-Monte y Peiró (1999) introdujeron tres teorías para explicar el síndrome: Sociocognitiva del Yo, del Intercambio Social y Organizacional. La Teoría Sociocognitiva del Yo, arraigada en los conceptos de Albert Bandura, atribuye la aparición del burnout a las cogniciones de los individuos y su sentido de autoeficacia. Por el contrario, la teoría del intercambio social sugiere que el síndrome de burnout surge de la percepción individual de inequidad o de ganancias insuficientes. Mientras tanto, la teoría organizacional enfatiza el papel de las disfunciones en los roles, así como la valía de la salud, la estructura, la cultura y el clima organizacional como precursores del síndrome de burnout. Numerosos investigadores se han centrado en estudiar el síndrome de burnout. Salvador (2016)

describe las etapas de la progresión del burnout en los docentes, mientras que Edelwich y Brodsky (1980) describen cinco fases distintas: entusiasmo, estancamiento, frustración, apatía y burnout. Según Vandenberghe y Huberman (1999), los educadores que experimentan burnout exhiben comportamientos inapropiados, muestran irritación hacia los estudiantes, demuestran falta de compromiso y faltan frecuentemente al trabajo. Maslach, como señala Orocupita (2019), ha identificado tres dimensiones clave de este síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Los docentes con muchos años de servicio y una formación desactualizada pueden experimentar insatisfacción debido a la desigualdad, lo que puede contribuir a la aparición del síndrome. Tomar medidas preventivas y correctivas contra el burnout en los educadores es vital, ya que su salud mental impacta significativamente tanto en la tranquilidad de los estudiantes como en la efectividad del sistema educativo. Puchaicela (2018) enfatiza las teorías introducidas por Gil-Monte y Peiró (1999), que destacan los factores psicosociales como la causa raíz del síndrome de burnout. Además, la autoeficacia percibida de los individuos se identifica como una variable crucial en el desarrollo del síndrome según los modelos de competencia social de varios autores. Según la Teoría del Intercambio Social, las raíces del burnout se encuentran en la percepción de inequidad o ganancia insuficiente que experimentan los profesionales del servicio a través de la comparación social. Los docentes que sufren burnout a menudo tienen conductas inapropiadas, muestran irritabilidad hacia los estudiantes, muestran falta de compromiso con sus tareas y experimentan ausentismo. En la actualidad, muchos docentes tienen entre 25 y 33 años de servicio y su formación se realizó hace más de 25 años, lo que puede contribuir a sentimientos de insatisfacción derivados de la inequidad percibida. La implementación de la Ley Docente 24029 y la Ley 29062 aumentaron los niveles de 5 a 8, lo que resultó en una mayor competencia. La edad de jubilación de los docentes se fijó en 65 años y, a partir de 2022, la OMS reconoció el síndrome de burnout como una afección legítima, lo que subraya la

necesidad de medidas destinadas a prevenir y abordar el burnout entre los educadores. En su análisis del síndrome de burnout, Orocupita (2019) enfatiza las tres dimensiones clave de Maslach: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. El agotamiento, vinculado a la fatiga y la falta de energía, puede conducir en última instancia a sentimientos de irritación y depresión. Un cambio en las actitudes hacia los estudiantes, colegas, padres y autoridades se indica mediante la despersonalización, que puede empeorar con quejas injustas. La falta de satisfacción personal se manifiesta como una sensación de ineficacia, que puede derivar en la evitación de relaciones tanto personales como profesionales. Para abordar esta cuestión, es fundamental implementar estrategias que mejoren las condiciones de trabajo y fomenten la realización personal y profesional de los docentes educadores.

El Clima social laboral es un tema ampliamente investigado en el ámbito empresarial y se refiere al nivel de satisfacción que presentan los trabajadores en una organización (Arias, 2014). Esta satisfacción abarca desde los jefes hasta los administrativos y operarios. El Clima social laboral es un conjunto de perspectivas múltiples que reflejan el comportamiento del trabajador en un ambiente laboral (Cuadra, 2007). Es una variable fundamental en el desarrollo empresarial y humano y está sujeto a diferentes condiciones, desde las normas internas de funcionamiento hasta las actitudes de las personas que conforman un equipo de trabajo (Ruiz, 2014).

La importancia del Clima social laboral radica en tres aspectos centrales: evaluación de las causas del conflicto, inicio y sostenimiento de un cambio o una acción, y anticipación de las problemáticas futuras (Granda, 2007). El Clima social laboral puede presentarse bajo cuatro tipos de sistemas: autoritario, autoritario paternalista, consultivo y participativo (Jesús, 2016).

El Clima social laboral es influenciado por agentes internos y externos. Los agentes internos incluyen a los empleados y los responsables de la dirección de la empresa, mientras que los agentes externos son la familia, amigos y grupo de interacción social cercano (Olaz, 2013).

Dentro de los diversos factores que se asocian con el clima laboral, el modelo de clima organizacional de la Price Waterhouse Coopers, denominado ECO, propone dimensiones de análisis que se asocian en gran medida en el clima laboral, como el fomento del trabajo en equipo, el liderazgo de los miembros de la organización y la comunicación (Márquez, 2011).

El compromiso laboral es fundamental para resolver las diferencias entre el campo personal y los fines de la organización (Peralta, 2011). El compromiso debe ser justo y recompensar los logros de forma homogénea y consensuada. Además, el rendimiento de los trabajadores debe cumplir con los objetivos establecidos para que sientan que sus esfuerzos son valorados y de calidad, lo que influye positivamente en la percepción y el Clima social laboral (Marsollier & Expósito, 2017).

La supervisión laboral debe tener estándares para su aplicación efectiva, como la armonía en lo que se le asigna al grupo, la capacidad de facilitar la comunicación con otros departamentos de la empresa, la objetividad y ecuanimidad en las decisiones que se adopten, así como en la selección, la remuneración y la evaluación del desempeño (Cuadra & Veloso, 2007).

La comunicación es esencial para el intercambio de información entre el emisor y el receptor, lo que permite la interacción con otros y la comprensión de un mensaje (Chiavenato, 2011). El líder debe saber expresarse y construir en base a una comunicación eficaz un Clima social laboral óptimo (Cuadra, 2007).

El desempeño laboral depende de factores internos y externos que se direccionan al trabajador (Chiavenato, 2011). Es valioso que los trabajadores se perciban motivados para realizar sus tareas, lo que puede lograrse a través de incentivos y reconocimientos por sus logros. La capacitación y el desarrollo de habilidades también son importantes para mejorar el desempeño laboral y la satisfacción del trabajador (Robbins, 2013).

Desde el juicio teórico, esta investigación contribuye a la comprensión del síndrome de burnout en el ámbito laboral, específicamente en el contexto de los docentes de educación básica. Existe una amplia literatura que ha investigado este fenómeno, pero es importante seguir profundizando en su estudio para obtener un conocimiento más completo y actualizado sobre sus causas y consecuencias (Gil-Monte & Peiro, 1999). Además, este estudio se basa en modelos teóricos establecidos, como el modelo de Maslach, que ha sido ampliamente utilizado en la investigación del burnout (Maslach & Jackson, 1979).

En términos sociales, este estudio es relevante porque aborda una problemática que afecta a un grupo de profesionales clave en la sociedad: los docentes de educación básica. El bienestar emocional y laboral de los docentes es fundamental para brindar una educación de calidad y garantizar el desarrollo adecuado de las nuevas generaciones (Sousa-Poza & Henneberger, 2004). Comprender los factores que contribuyen al síndrome de burnout en este grupo de profesionales puede ayudar a implementar estrategias de prevención y promover un ambiente de trabajo saludable en el ámbito educativo.

Desde el punto de vista metodológico, este estudio utiliza instrumentos de evaluación validados y ampliamente utilizados, como la Escala de Clima social laboral (WES) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) (Hernández et al., 2014). Esto garantiza la confiabilidad y validez de los datos recopilados y permite comparar los resultados con estudios anteriores.

En términos prácticos, los resultados de esta investigación pueden tener implicaciones influyentes para las organizaciones educativas y para el diseño de intervenciones dirigidas a prevenir y gestionar el síndrome de burnout en los educadores. Las recomendaciones derivadas de este estudio pueden ayudar a promover un Clima social laboral bueno para el desarrollo de los trabajadores.

Nieto (2006) expone que la profesión de docencia está ligada a una serie de presiones internas y externas que dificultan su salud, haciendo énfasis en la alteración psicosocial del docente. Asimismo, Salanova, Martínez y Lorente (2005) señalan que en el contexto educativo el síndrome de agotamiento profesional hace referencia a la pérdida de recursos emocionales a causa de las demandas de los estudiantes, familias y el mismo entorno educativo.

La problemática de la población de estudio, que son los docentes de educación básica, se centra en el síndrome de burnout y su relación con el clima social laboral. El síndrome de burnout es un problema significativo en la profesión docente debido a las demandas emocionales y psicológicas únicas de este trabajo.

Los docentes a menudo enfrentan altos niveles de estrés debido a factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo administrativo, el manejo del comportamiento de los estudiantes y las presiones para cumplir con los estándares académicos. Estos factores pueden contribuir a un clima laboral negativo y aumentar el riesgo de burnout. El burnout puede tener graves consecuencias para los docentes, incluyendo la disminución de la satisfacción laboral, el deterioro de la salud física y mental, y un mayor riesgo de abandono de la profesión. Además, el burnout docente puede afectar negativamente la calidad de la educación y el bienestar de los estudiantes.

Por lo tanto, es crucial investigar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes de educación básica y desarrollar estrategias efectivas para mejorar el

clima laboral y prevenir el burnout en este grupo de profesionales.

Esta investigación planteó como objetivo general investigar la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes de la Asociación Educativa Adventista del departamento de Puno. Para alcanzar este propósito, se establecieron tres objetivos específicos:

Determinar la relación entre el clima laboral y el agotamiento emocional, establecer la relación entre el clima laboral y la despersonalización e identificar la relación entre el clima laboral y la realización personal en los docentes de la Asociación Educativa Adventista del departamento de Puno.

2. Materiales y Método

La presente investigación se clasifica como de naturaleza cuantitativa, ya que involucra datos derivados de mediciones, representados numéricamente (cantidades) y analizados mediante técnicas estadísticas. Se enmarca en el nivel correlacional, caracterizado principalmente por el análisis estadístico bivariado que involucra dos variables: clima laboral y desgaste profesional. El objetivo de este nivel de estudio es comparar, correlacionar, asociar y evaluar la fuerza de la relación entre estas dos variables. Además, la investigación emplea un diseño no experimental, lo que significa que no se manipulará ninguna de las variables. Tiene un enfoque transversal, ya que los datos se recolectarán en un solo momento en el tiempo. (Hernández & Mendoza, 2018). Así mismo se eligió la prueba Shapiro Wilk porque es más potente para muestras pequeñas ($n < 50$) y proporciona resultados más precisos en comparación de otras pruebas de normalidad.

2.1. Participantes

Población

Según la definición de Charaja (2018), una población se caracteriza por ser un conjunto de elementos que poseen características compartidas y sirven como foco de investigación dentro de un contexto específico. La muestra consistió en 34 docentes seleccionados de una población de 150 docentes, con edades comprendidas entre los 25 y 59 años, pertenecientes a los niveles inicial, primario y secundario asociados a la Asociación Educativa Adventista del departamento de Puno.

Los datos sociodemográficos revelan que las mujeres constituyen el 70,6% de los participantes, mientras que los hombres constituyen el 29,4%. El rango de edad predominante entre los encuestados es el de 40 a 49 años, seguido por los grupos de 30 a 39 y 50 a 59 años. Una parte importante de los encuestados, el 70,6%, están casados, mientras que el 17,6% se identifican como solteros y el 11,8% están divorciados. En cuanto a la experiencia laboral, el 50% de los encuestados posee entre 1 y 5 años de experiencia, mientras que solo el 17,6% acumula entre 6 y 10 años de experiencia laboral. Además, el 32,4% ostenta más de 11 años de experiencia profesional. En cuanto a la ubicación de sus lugares de trabajo, el 88,2% se desempeña en la ciudad de Puno, mientras que solo el 5,9% encuentra empleo en Ilave o Juliaca.

Muestra

En el estudio de Pino (2018), la muestra se define como un subconjunto de un conjunto mayor. El enfoque está en examinar una característica específica dentro de este subconjunto y determinar si los hallazgos y conclusiones pueden extrapolarse a todo el conjunto y la población en su conjunto. Para la muestra, se seleccionó una muestra de 34 docentes de ambos sexos.

Muestreo

Se aplicó el muestreo no probabilístico, esto según Hernández y Mendoza (2019), la definición de una muestra no probabilística implica la selección de unidades por parte del investigador con base en las características y el contexto más que en la probabilidad.

Criterios de Inclusión

- Ser docente de educación básica en los niveles inicial, primario o secundario
- Docentes que hayan estado trabajando en la institución por al menos un año.
- Docentes que consientan participar voluntariamente en el estudio y proporcionen su consentimiento informado.
- Docentes que tengan una carga de trabajo similar en términos de horas lectivas y responsabilidades administrativas.

Estos criterios se establecieron con el fin de asegurar que los participantes tuvieran experiencia laboral relevante y estuvieran en el rango de edades más comúnmente asociado con el síndrome de burnout en esta población.

Criterios de Exclusión

- Docentes que estén trabajando a tiempo parcial.
- Docentes que no hayan estado trabajando en la institución por al menos un año.
- Docentes que se encuentren en licencia médica o en periodo de baja por maternidad/paternidad durante el periodo de estudio.
- Docentes que se nieguen a participar en el estudio o no proporcionen su consentimiento informado.
- Docentes que estén en proceso de jubilación o hayan presentado su renuncia durante el periodo de estudio.

2.2. Instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron la Escala de Clima social laboral (WES) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), ambos con adaptaciones y traducciones al español. Estos fueron aplicados tanto de forma individual como colectiva.

Escala de Clima Laboral

Para la evaluación de la variable "Clima Laboral" se utilizó la Escala de Clima social laboral (WES) adaptada por Quicaño (2020) en Perú. Evalúa a jóvenes y adultos de 18 a 66 años. Este instrumento está compuesto por 20 ítems, clasificados en tres dimensiones:

(1) Compromiso Laboral, (2) Supervisión Laboral y (3) Comunicación. El método de respuestas son de tipo numérico que va del 1 al 5, donde 1 representa "Muy bajo" y 5 "Muy alto". La forma de calificación consiste en otorgar puntajes a cada opción de respuestas (1=Muy bajo, 2=Bajo, 3=Medio, 4=Alto, 5=Muy alto). La validez fue establecida mediante juicio de expertos, con validación adicional por V de Aiken (1.0). La confiabilidad se determinó por consistencia interna, con un Alpha de Cronbach de 0.935 para sus 20 ítems. Los resultados se clasifican en cinco niveles según percentiles: Muy alto ($\geq P8$), Alto ($P8 > x \geq P6$), Medio ($P6 > x \geq P4$), Bajo ($P4 > x \geq P2$), y Muy bajo ($< P2$).

Cuestionario de Agotamiento Profesional

En cuanto a la evaluación de la variable "Agotamiento Profesional" se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), adaptado al castellano por Gil-Monte en 1994 y Gil Monte y Peiró en 1997. Este instrumento está compuesto por 22 ítems, clasificados en tres dimensiones: (1) Agotamiento Emocional, (2) Despersonalización y (3) Realización Personal. El método de respuestas son de tipo Likert que va del 0 al 6, donde: 0=Nunca, 1=Pocas veces al año o menos, 2=Una vez al mes o menos, 3=Unas pocas veces al mes o

menos, 4=Una vez a la semana, 5=Pocas veces a la semana y 6=todos los días. La validez fue establecida mediante juicio de expertos, con validación adicional por V de Aiken (0.87). La confiabilidad se determinó por consistencia interna, con un Alpha de Cronbach de 0.88 para sus 22 ítems.

3. Resultados y Discusión

Análisis de descriptivo

3.1. Niveles de clasificación del Clima social laboral en los trabajadores

La Tabla 1 presenta los resultados de la encuesta realizada sobre tres dimensiones del clima laboral: compromiso laboral, supervisión laboral y comunicación. El análisis de los datos arroja que, en la dimensión de compromiso laboral, la gran mayoría de los participantes (91.2%) evaluaron esta variable como "Muy alto", lo que indica que los empleados están altamente comprometidos con la organización. En la dimensión de supervisión laboral, el 91.2% de los participantes también la evaluaron como "Muy alto", lo que sugiere que los empleados perciben que sus superiores desempeñan un buen trabajo en términos de guiar y supervisar a su equipo. En la dimensión de comunicación, el 91.2% de los participantes evaluaron esta variable como "Muy alto", lo que indica que los empleados perciben que la comunicación dentro de la organización es efectiva.

Además, en la tabla 1, se muestran los promedios y las D.S. para cada dimensión del Clima social laboral evaluada en la encuesta. Por ejemplo, el promedio de la dimensión de compromiso laboral fue de 4.38, lo que indica que, en promedio, los participantes evaluaron esta variable como "Muy alto". La D.S. correspondiente en esta dimensión fue de 0.723, lo que

indica que las respuestas están relativamente agrupadas alrededor de la media. La misma tendencia se observa en las otras dos dimensiones, supervisión laboral y comunicación, en las que las D.S. son relativamente bajas. Estos resultados sugieren que hay un alto grado de consenso entre los participantes en cuanto a la evaluación de estas variables, lo que refuerza la validez de los resultados.

Comparando los datos, se observa que el compromiso laboral presenta una asimetría negativa de -0.942, indicando una mayor concentración de valores más altos en comparación con la supervisión laboral (-0.373) y la comunicación (-0.581). En términos de curtosis, el compromiso laboral muestra una distribución leptocúrtica (0.369), lo que implica colas más pesadas y una mayor concentración alrededor de la media en

comparación con la supervisión laboral (-0.481) y la comunicación (0.033). Estos resultados sugieren que el compromiso laboral tiene una distribución más sesgada hacia valores altos y más concentrada en comparación con las otras dos variables.

Tabla 1

Niveles de clasificación del Clima social laboral en los trabajadores

		Recuento	%	
Compromiso laboral	Muy bajo	0	0.0%	
	Bajo	0	0.0%	M= 4.38
	Medio	0	0.0%	D.S.= 0.723
	Alto	3	8.8%	C.A.= -0.942
	Muy alto	31	91.2%	K= 0.369
	Total	34	100.0%	
Supervisión laboral	Muy bajo	0	0.0%	
	Bajo	2	5.9%	M= 3.97
	Medio	0	0.0%	D.S.= 0.813
	Alto	1	2.9%	C.A. = -0.373
	Muy alto	31	91.2%	K = -0.481
	Total	34	100.0%	
Comunicación	Muy bajo	1	2.9%	
	Bajo	0	0.0%	M= 3.84
	Medio	0	0.0%	D.S.= 0.879
	Alto	2	5.9%	C.A. = -0.581
	Muy alto	31	91.2%	K = 0.033
	Total	34	100.0%	

3.2. Niveles de clasificación del síndrome de burnout en los trabajadores

De acuerdo a la Tabla 2 en la dimensión de agotamiento emocional, el 61.8% de los trabajadores se clasificó en la categoría "bajo", el 8.8% en la categoría "medio" y el 29.4% en la

categoría "alto". Además, se observó que el promedio de la categoría "medio" fue de 2.10 y la desviación estándar de la categoría "alto" fue de 2.05.

En la dimensión de despersonalización, el 5.9% de los trabajadores se clasificó en la categoría "bajo", el 50.0% en la categoría "medio" y el 44.1% en la categoría "alto". El promedio de la categoría "medio" fue de 1.96 y la desviación estándar de la categoría "alto" fue de 2.28.

Finalmente, en la dimensión de realización personal, el 29.4% de los trabajadores se clasificó en la categoría "bajo", el 17.6% en la categoría "medio" y el 52.9% en la categoría "alto". El promedio de la categoría "medio" fue de 4.69 y la desviación estándar de la categoría "alto" fue de 1.83. Estos resultados son importantes para identificar patrones de síndrome de burnout en los trabajadores y diseñar estrategias para prevenir y tratar este síndrome en el lugar de trabajo.

Con base en los niveles de clasificación descritos en la Tabla 3, no era evidente que hubiera instancias de niveles de ambiente de trabajo muy bajo, bajo o medio. En cambio, una gran mayoría de personas percibía su entorno de trabajo como favorable. Es importante señalar que la evidencia de esta percepción depende de factores tanto externos como internos (Sosa, 2018). Un factor externo destacable es la gestión eficaz de los aspectos relacionales dentro de la empresa, como las relaciones entre la empresa y sus empleados, directivos y empleados, y empleados entre sí. Estos aspectos probablemente fueron bien manejados en las instituciones encuestadas, lo que resultó en que la mayoría de los encuestados percibiera su ambiente de trabajo como favorable.

Se observa que el agotamiento emocional muestra una asimetría positiva de 0.63 y una curtosis platicúrtica de -1.079. Por otro lado, la despersonalización presenta una asimetría positiva de 0.75 y una curtosis platicúrtica de -1.045. En contraste, la realización personal exhibe una asimetría negativa de -1.34 y una curtosis leptocúrtica de 0.558. Estos resultados indican

que tanto el agotamiento emocional como la despersonalización tienen una distribución con sesgo hacia valores más altos, mientras que la realización personal muestra un sesgo hacia valores más bajos. Además, las distribuciones de agotamiento emocional y despersonalización tienen colas menos pesadas en comparación con una distribución normal, mientras que la distribución de realización personal tiene colas más pesadas.

Tabla 2

Niveles de clasificación del síndrome de burnout en los trabajadores

		Recuento	%	
Agotamiento emocional	Bajo	21	61.8%	M= 2.10
	Medio	3	8.8%	D.S.= 2.05
	Alto	10	29.4%	C.A. = 0.63
	Total	34	100.0%	K = -1.079
Despersonalización	Bajo	2	5.9%	M= 1.96
	Medio	17	50.0%	D.S.= 2.28
	Alto	15	44.1%	C.A. = 0.75
	Total	34	100.0%	K = -1.045
Realización personal	Bajo	10	29.4%	M= 4.69
	Medio	6	17.6%	D.S.= 1.83
	Alto	18	52.9%	C.A. = -1.34
	Total	34	100.0%	K = 0.558

Tabla 3*Análisis de prueba normalidad a través de Shapiro – Wilk.*

Variable	Estadístico	gl	Sig.
PG_Clima_Laboral	,949	34	.115
PG_Síndrome Burnout	,906	34	.007
Compromiso laboral	,920	34	.016
Supervisión laboral	,961	34	.256
Síndrome de burnout	,930	34	.031

En la tabla 3 se muestra los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk muestran que el PG_Clima_Laboral ($p = .115$) y la Supervisión laboral ($p = .256$) siguen una distribución normal al presentar valores de significancia mayores a 0.05. Por otro lado, el PG_Burnout ($p = .007$), Compromiso laboral ($p = .016$) y Comunicación ($p = .031$) no siguen una distribución normal al presentar valores de significancia menores a 0.05. Estos resultados justifican el uso de estadísticos no paramétricos para los análisis correlacionales posteriores.

Análisis de correlación

3.3. Correlación del Clima social laboral y síndrome de burnout de los trabajadores

De acuerdo con los hallazgos de la Tabla 4, existe una correlación negativa entre las dos variables, con un Rho Spearman de -0,382 y un valor p significativo de 0,026. Esto implica que, en la mayoría de los participantes, a medida que mejora la calidad del clima en el lugar de trabajo, disminuye la prevalencia de síntomas de Burnout. Esta correlación se representa visualmente con mayor detalle en la Figura 1. La explicación de esta relación inversa la proporciona Galeano et al. (2012) en su revisión, que enfatiza la importancia del Clima social laboral dentro de las empresas. Argumentan que sirve como remedio para mejorar el desempeño de los empleados fomentando un sentido de propósito en su participación y fomentando una comprensión compartida de los objetivos y metas de la empresa. Además, facilita la

retroalimentación, que a su vez influye en los comportamientos, acciones y actitudes de los empleados en el contexto organizacional (Galeano et al., 2012).

Tabla 4

Correlaciones de Rho Spearman entre Clima social laboral y agotamiento profesional

Variable	N	Rho Spearman	p
Clima laboral	34	-0.382	0.026
Agotamiento profesional	34	-0.382	0.026

$p < 0.05$

3.4. Correlación del Clima social laboral respecto a las dimensiones del síndrome de burnout de los trabajadores

Al observar los datos presentados en la Tabla 5, podemos identificar un patrón similar al que se ve en la Tabla 4. Vale la pena señalar que existe una correlación negativa con la dimensión de agotamiento, indicada por un Rho Spearman de -0.387 y un valor p significativo de 0.024. De manera similar, la dimensión de despersonalización muestra una correlación negativa nula, como lo demuestra un Rho Spearman de -0,296 y un valor de p no significativo de 0,219. Por último, la correlación con la dimensión de realización personal revela una correlación negativa no significativa, con un Rho Spearman de -0,128 y un p-valor no significativo de 0,600.

La despersonalización en el contexto del síndrome de burnout puede no verse directamente afectada por el entorno laboral. La despersonalización se caracteriza por una actitud desapegada y deshumanizadora hacia los demás. Otros factores, como la naturaleza del trabajo o la dinámica interpersonal dentro del lugar de trabajo, pueden tener una correlación más fuerte con la despersonalización.

En lo que se refiere a la realización personal, es concebible que la asociación del entorno laboral en este aspecto sea relativamente restringida. La satisfacción personal y el sentimiento

de realización en el trabajo contribuyen a esta dimensión. Sin embargo, existen otros factores que pueden tener mayor importancia para la realización personal, como el nivel de autonomía en el lugar de trabajo y la disponibilidad de oportunidades de crecimiento profesional.

Tabla 5

Correlación entre Clima social laboral y Síndrome de burnout

Variables	Rho Spearman	p
Clima social laboral - Síndrome de burnout	-0.382	0.026

En la tabla 5 los resultados muestran una correlación negativa entre el clima social laboral y el síndrome de burnout ($\rho = -0.382$, $p < 0.05$), lo que indica que a medida que mejora el clima laboral, tiende a disminuir la presencia del síndrome de burnout en los docentes de la Asociación Educativa Adventista.

Tabla 6

Correlaciones específicas entre Clima social laboral y dimensiones del burnout

Correlación	Rho Spearman	p-valor
Clima social laboral – Agotamiento	-0.387	0.024
Clima social laboral – Despersonalización	-0.296	0.219
Clima social laboral - Realización Personal	-0.128	0.600

El análisis de correlaciones específicas revela una asociación significativa negativa entre el clima social laboral y el agotamiento emocional ($\rho = -0.387$, $p < 0.05$). Sin embargo, no se encontraron correlaciones con la despersonalización ni con la realización personal, lo que sugiere que estas dimensiones podrían estar influenciadas por otros factores no contemplados en el clima laboral. Estos hallazgos son fundamentales para desarrollar estrategias específicas

de prevención y manejo del burnout en el entorno educativo.

Discusiones

Respecto al objetivo general, los resultados revelan una correlación negativa ($\rho = -0.382$, $p < 0.05$) entre el clima social laboral y el síndrome de burnout en los docentes de la Asociación Educativa Adventista del departamento de Puno, donde el 70.6% son mujeres y el 29.4% hombres. Este hallazgo coincide con lo encontrado por Meza y Vilcahuano (2015), quienes identificaron una correlación similar ($\rho = -0.375$, $p < 0.05$) entre el clima organizacional y el síndrome de burnout en una muestra de características demográficas comparables (65% mujeres). La explicación de esta relación se sustenta en la teoría organizacional propuesta por Gil-Monte y Peiró (1999), que destaca la importancia de las disfunciones del rol, la estructura, la cultura y el clima organizacional como antecedentes del síndrome de burnout.

En cuanto al primer objetivo específico, los resultados revelaron una correlación negativa significativa entre el clima laboral y el agotamiento emocional ($\rho = -0.387$, $p = 0.024$). Esto indica que a medida que mejora el clima laboral, tiende a disminuir el agotamiento emocional en los docentes. Este hallazgo es consistente con los resultados de Salgado y Leria (2018), quienes encontraron correlaciones similares en magnitud ($\rho = -0.412$, $p < 0.05$) entre el agotamiento emocional y factores organizacionales. Los datos descriptivos respaldan esta relación, mostrando que el 61.8% de los docentes presenta niveles bajos de agotamiento emocional ($M = 2.10$, $D.S. = 2.05$), mientras que el 91.2% percibe un clima laboral muy alto. Estos resultados pueden explicarse desde la perspectiva de Gil Monte y Peiró (1997), quienes enfatizan que los factores laborales y organizacionales son condicionantes importantes del estado emocional de los trabajadores.

Referente al segundo objetivo específico, no se encontró una correlación entre el clima laboral y la despersonalización ($\rho = -0.296$, $p = 0.219$). Los datos descriptivos muestran que el 50% de los docentes presenta niveles medios de despersonalización ($M = 1.96$, $D.S. = 2.28$). Estos hallazgos contrastan con los de Aldrete et al. (2003), quienes encontraron que el 80% de los docentes presentaba altos niveles de despersonalización. La ausencia de una correlación puede explicarse mediante la teoría socio cognitiva del yo, planteada por Gil-Monte y Peiró (1999), que sugiere que la despersonalización podría estar más influenciada por las cogniciones individuales y la autoeficacia que por factores organizacionales.

Para el tercer objetivo específico, el análisis no mostró correlación entre el clima laboral y la realización personal ($\rho = -0.128$, $p = 0.600$). Los datos descriptivos indican que el 52.9% de los docentes presenta niveles altos de realización personal ($M = 4.69$, $D.S. = 1.83$). Esta falta de correlación puede interpretarse desde la perspectiva de Sousa-Poza y Henneberger (2004), quienes argumentan que la realización personal está fundamentalmente ligada a factores intrínsecos del individuo, como la percepción de logro y competencia profesional, más que a factores externos del ambiente laboral. Esto sugiere que la realización personal podría estar influenciada por variables diferentes al clima laboral, como el desarrollo profesional individual y el logro de metas personales.

Respecto a las limitaciones, el tamaño de la muestra de 34 docentes, aunque estadísticamente válido, representa una proporción limitada de la población total de docentes de la Asociación Educativa Adventista del departamento de Puno, lo que puede afectar la generalización de los resultados a toda la población docente de la institución.

La naturaleza transversal del estudio, al recolectar datos en un único momento temporal, no permite observar la evolución del síndrome de burnout ni las variaciones del clima laboral a lo largo del tiempo, lo que podría ofrecer una perspectiva más completa de estas variables.

La aplicación de los instrumentos de manera online, si bien facilitó la recolección de datos, puede haber influido en la tasa de respuesta y en la profundidad de la información obtenida, ya que no permite observar directamente las condiciones laborales ni las manifestaciones del burnout en el ambiente de trabajo.

Conclusiones

En relación al objetivo general, se confirma la existencia de una correlación negativa ($\rho = -0.382$, $p < 0.05$) entre el clima social laboral y el síndrome de burnout en los docentes de la Asociación Educativa Adventista del departamento de Puno.

Respecto al primer objetivo específico, se encontró una correlación negativa significativa ($\rho = -0.387$, $p = 0.024$) entre el clima laboral y el agotamiento emocional en los docentes de la Asociación Educativa Adventista del departamento de Puno.

En relación al segundo objetivo específico, no se identificó una correlación ($\rho = -0.296$, $p = 0.219$) entre el clima laboral y la despersonalización. Los datos revelan que el 50% de los docentes presenta niveles medios de despersonalización ($M = 1.96$, $D.S. = 2.28$), mientras que el 44.1% muestra niveles altos. Esta distribución, junto con la ausencia de una correlación, sugiere que la despersonalización podría estar más influenciada por factores personales, como estrategias de afrontamiento individual y características de personalidad, que por el clima laboral. La presencia de niveles medios y altos de despersonalización, incluso en un contexto de clima laboral favorable, indica la necesidad de abordar esta dimensión del burnout desde una perspectiva más integral que incluya intervenciones individualizadas (Olaz, 2013).

Con respecto al tercer objetivo específico, no se encontró una correlación ($\rho = -0.128$, $p = 0.600$) entre el clima laboral y la realización personal. Es notable que el 52.9% de los docentes presente niveles altos de realización personal ($M = 4.69$, $D.S. = 1.83$), mientras que

solo el 29.4% muestra niveles bajos. Estos resultados sugieren que la realización personal en el ámbito docente podría estar más vinculada a factores intrínsecos como la vocación profesional, la percepción de autoeficacia y el logro de metas personales, que a factores del ambiente laboral. La alta proporción de docentes con elevada realización personal, independientemente del clima laboral, indica que esta dimensión del burnout podría ser más resistente a las influencias del entorno laboral y más dependiente de la satisfacción personal con la profesión docente.

4. Recomendaciones

Para la Institución Educativa:

- Implementar programas regulares de capacitación y desarrollo profesional para mantener y mejorar los altos niveles de compromiso laboral observados
- Fortalecer los sistemas de supervisión laboral existentes mediante la implementación de estándares objetivos de evaluación y retroalimentación.
- Desarrollar programas de prevención del burnout centrados especialmente en la dimensión de despersonalización, donde se encontraron niveles medios.
- Crear espacios de diálogo y apoyo emocional para los docentes, considerando que el 29.4% presenta altos niveles de agotamiento emocional.
- Agregar un personal exclusivo para docentes.

Para Futuros Investigadores:

- Realizar estudios longitudinales que permitan observar la evolución del síndrome de burnout y su relación con el clima laboral a lo largo del tiempo académico.
- Ampliar la investigación incluyendo variables moderadoras como el tipo de

contrato, la carga horaria y el nivel educativo en el que se desempeñan los docentes.

- Desarrollar estudios comparativos entre instituciones educativas públicas y privadas para identificar patrones específicos del síndrome de burnout en diferentes contextos educativos.

Para los Profesionales de la Salud Ocupacional:

- Implementar programas de evaluación y seguimiento regular del estado de salud mental de los docentes, considerando los hallazgos de Gil-Monte (2003) sobre el impacto del estrés ocupacional crónico.
- Desarrollar intervenciones específicas para prevenir el agotamiento emocional, considerando su correlación negativa con el clima laboral.
- Diseñar estrategias de afrontamiento personalizadas según el nivel educativo y la experiencia laboral de los docentes.

Para las Autoridades Educativas:

- Implementar sistemas de reconocimiento y apoyo profesional que fortalezcan la realización personal de los docentes.
- Desarrollar programas de mentoría entre docentes experimentados y noveles para facilitar la adaptación al entorno laboral y prevenir el desarrollo del síndrome de burnout.
- Crear comités de bienestar docente que monitoreen y promuevan mejoras continuas en el clima laboral de las instituciones educativas

5. Referencias

- Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C., y Balcázar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación En Salud*, V(1), 0.
- Arias, W., y Jiménez, N. (2013). Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, XXII, 53–76.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5056905.pdf>
- Arias Gallegos, W. L., & Arias Cáceres, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191.
- Aray M. y Acosta A. (2016) Diseño de un plan de prevención y control de estrés para mejorar el clima organizacional del área de mantenimiento de la facultad de ciencias administrativas. Universidad de Guayaquil. Ecuador. Recuperado de:
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/11199>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Chiavenato, I., & Villamizar, G. A. (2003). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill, Madrid.
- Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum (Talca)*, 22(2), 40-56.
- De Vera (2017) Evaluación del burnout y factores de resiliencia-engagemet en docentes. Universidad pública de Navarra-España. Recuperado de: <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/29172>.
- Delgado, A. (2014). El síndrome del Burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación En Psicología*, 6(2), 26.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v6i2.5149>
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona. Revista de La Universidad de Lima*, 5(2), 27–66.
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.

<https://doi.org/10.1111/J.1540-4560.1974.TB00706.X>

Galeano, L., Parra, S. y Bromet, D. (2012). El síndrome de burnout y el Clima laboral en el Desarrollo Laboral.

http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/1056/1/sindrome_bornout_clima_parra_2012.pdf

Gil-Monte, P. y Peiró, M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse* - Dialnet. Madrid: Editorial Síntesis.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=74999>

Gil-Monte, P., Nuñez-Román, E. y Selva-Santoyo, Y. (2016). Relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) y síntomas cardiovasculares: un estudio en técnicos de prevención de riesgos laborales. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(2)(0034–9690), 227–232. Extraído de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28440210>

Gil-Monte, P., y Peiro, J. (1999). Validez factorial del maslach burnout inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11(3), 679–689.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2012877>

Gil-Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 19(2), 181–197

Gil-Monte, P. y Peiró, J. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*. Madrid, España: Editorial Pirámide.

Granda, J. C., González, M. C., Loyola, C. N. P., Sánchez, A. Y., Ocampo, I. M., & García, Z. S. (2007). Aspectos del clima organizacional en el Policlínico Universitario. *Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos*, 5(3), 79- 84.

Harrington, D., Bean, N., Pintello, D. y Mathews, D. (2001). Job Satisfaction and Burnout: Predictors of Intentions to Leave a Job in a Military Setting. *Administration in Social Work*, 25(3), 1–16. https://doi.org/10.1300/J147V25N03_01

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Vol. 148).

Huacani, A. (2019). *Síndrome de Burnout en los docentes de la Institución Educativa De La Gran Unidad Escolar Las Mercedes de la ciudad de Juliaca* (Tesis de pregrado).

Universidad Nacional del Altiplano. Puno

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10208>

Jesús, B. M. M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial UNED, Madrid.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

<https://doi.org/10.2307/256287>

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (pp. 91–134). Elsevier Science/JAI Press.

Márquez, G. R. (2011). Modelos contemporáneos de control interno. *Fundamentos teóricos. Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 4(8), 115-136.

Marsollier, R., & Expósito, C. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. *Revista Empresa y Humanismo*, 20(2), 29-50. <http://dx.doi.org/10.15581/015.XX.2.29-50>

Maslach, C. (2008). Comprendiendo el Burnout. *Molecular Simulation*, 34(10–15), 981– 987.

<https://doi.org/10.1080/08927020802256041>

Maslach, C., y Jackson, S. (1979). Burned-Out Cops and Their Families. *Psychology Today*, 12(12), 58–62.

Maslach, C., y Jackson, S. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (2nd ed.). Consulting Psychologists Press., 05(07), 645–651.

<https://doi.org/10.4236/OJS.2015.57065>

Meza y Vilcahuano (2015) El clima organizacional y su relación con el síndrome de Burnout, en los servidores de la Dirección de Talento Humano de la Universidad Central del Ecuador. Recuperado: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7270>

Milman, A. (2003). Hourly employee retention in small and medium attractions: The Central Florida example. *International Journal of Hospitality Management*, 22(1), 17–35.

[https://doi.org/10.1016/S0278-4319\(02\)00033-6](https://doi.org/10.1016/S0278-4319(02)00033-6)

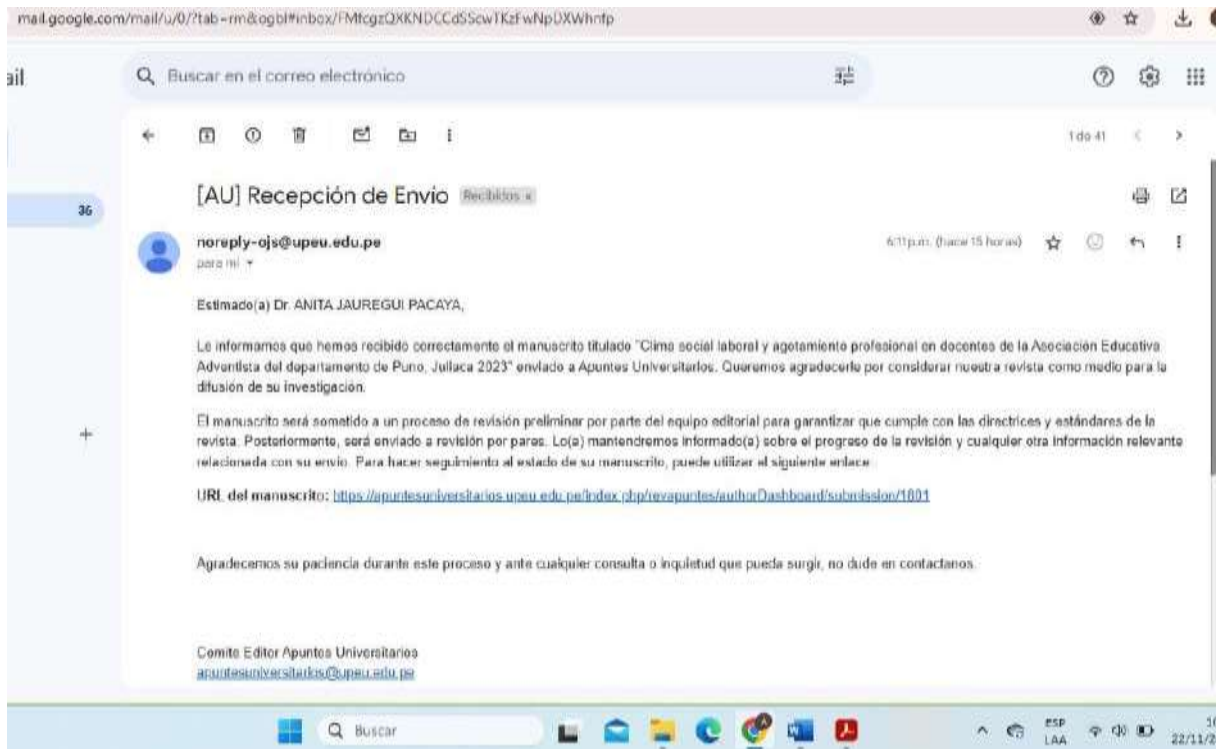
Nieto, J. (2006). *Cómo evitar o superar el estrés docente*. Madrid. Editorial CCS.

- Olaz, Á. (2013). El Clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (56), 1-35.
- Orocupita, W. (2019). Síndrome de burnout y su relación con el Desempeño Docente en aula en la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry de la ciudad de Moquegua 2018. (Tesis de maestría, Arequipa-Perú). Universidad San Agustín.
- Peralta Gómez, M. C., Santofimio, A. M., & Segura, V. (2011). El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*, 81-109.
- Puchaicela, M. (2018) Diagnóstico de Burnout en enfermeras del área de obstetricia del Hospital General Enrique Garcés. Tesis de maestría. Universidad Central del Ecuador. Ecuador.
- Ruiz, Y. O., & León, L. M. (2014). El clima organizacional aspecto estratégico en el servicio al cliente. *Aglala*, 5(1), 126-142.
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A., Mary, C., D'Borneville, H., Jasso, E. M., Estrada Zárata, J. H., & Rodríguez Batres, A. (2013). *Fundamentos de administración: Conceptos esenciales y aplicaciones*. Pearson Educación, Ciudad de México.
- Rodríguez, D. (2014). *Diagnóstico organizacional*. México. D.F: Alfa Omega. Rodríguez, K. (2019). *Compromiso organizacional y la intención de renuncia del personal calificado de la empresa Export Valle Verde S.A.C, Trujillo 2019* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Salanova, M., Martínez, I. M., y Lorente, L. (2005). How do organizational obstacles and facilitators relate with teacher burnout? A longitudinal study. *Como Se Relacionan Los Obstaculos y Facilitadores Organizacionales Con El Burnout Docente?: Un Estudio Longitudinal.*, 21(1–2), 37–54. Retrieved from <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc4&NEWS=N&AN=2006-01398-002>
- Salgado, A., Yela, J., Quevedo, M., Delgado, N. Fuentes, J. Sánchez, T. y Velasco, C. (1997).

- El síndrome de “burnout”: Estudio empírico en profesores de enseñanza primaria. *Iber Psicología*, 18, 1–17.
- Salgado, J., y Leria, F. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *CES Psicología*, 11(1), 69–89. <https://doi.org/10.21615/cesp.11.1.6>
- Salvador, J. (2016). Síndrome de Burnout y Clima laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo. (Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo-Perú. Recuperado de <https://bit.ly/2T7jRyv>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Shirom, A. (2009). Acerca de la validez del constructo, predictores y consecuencias del Burnout en el lugar de trabajo. *Cienc. Trab*, 11(32), 44–54. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-526899>
- Sosa, R. (2018). ¿De qué depende un buen Clima laboral y cómo puedes alcanzarlo? Alto Nivel. <https://www.altonivel.com.mx/recursos/humanos/buen-clima-laboral/>
- Sousa-Poza, A., y Henneberger, F. (2004). Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intentions: An International Comparative Study. *Journal of Economic Issues*, 38(1), 113–137. <https://doi.org/10.1080/00213624.2004.11506667>
- Taris, T., Le Blanc, P., Schaufeli, W., y Schreurs, P. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work and Stress*, 19(3), 238–255. <https://doi.org/10.1080/02678370500270453>
- Vandenberghe, M. y Huberman, F. (1999). *El rol de la Organización*. Madrid: Alianza Editorial.
- Zans, A. (2016). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua en el periodo 2016. (Tesis de maestría). Universidad Nacional autónoma de Nicaragua, Managua-Nicaragua.

6. Anexos

Anexo 1. Evidencia de sumisión



Revista: Apuntes Universitarios

Fecha de sumisión: 21 de noviembre

del 2024.

Link: <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/authorDashboard/submission/1801>

ISSN: 1801

Anexo 2. Copia de resolución de expedito



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN N° 439-2021UPEU-FCS-CF

Lima, Naña, 16 de marzo de 2021

VISTO:

El expediente de **ANITA ELVAENZ JAUREGUI PACAYA**, identificada con Código Universitario N° 201420994 de la Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión;

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del **perfil** de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que de **ANITA ELVAENZ JAUREGUI PACAYA**, ha solicitado: la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado: *Agotamiento profesional e intención de renuncia en los docentes de la institución educativa primaria 70480 "Niño Jesús de Prada" de la ciudad de Ayaviri, 2021 y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;*

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 16 de marzo de 2021 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar el perfil de proyecto de tesis en formato artículo titulado: *Agotamiento profesional e intención de renuncia en los docentes de la institución educativa primaria 70480 "Niño Jesús de Prada" de la ciudad de Ayaviri, 2021 y la designación del Asesor y disponer su inscripción en el registro correspondiente, designar al **Mg. Alcides Mamani Quispe** como **ASESOR**, para que oriente y asesore la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo el cual fue dictaminado por: la **Mg. Mónica Eliana Cahuana Cuti** y la **Mg. Aída Chelita Santillán Mejía**, otorgándoseles un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.*

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mtro. Roger Alborno Esteban
DECANO

- Interesado
- Asesor
- Archivo



M.Sc. Mary Luz Solorzano Aparicio
SECRETARIA ACADEMICA

Villa Unión – Naña, altura Km. 19 de la Carretera Central, Lurigancho-Chosica, Lima 15, Perú Teléfono (01) 618- 6300 Fax: 6186339 Casilla 3564 Web: www.upeu.edu.pe Email: universidadperuanaunion@upeu.edu.pe

Anexo 3.

Jurrogi Pucyu Antta /EP

ANEXOS

ANEXO 1

Escala de Clima Social Laboral

El cuestionario, según Hernández & Mendoza (2019) "es para la recolección de datos porque el cuestionario se basa en un conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables a medir" (p. 251).

Ficha técnica	: Escala de Clima laboral.											
Autor	: Quicaño (2020).											
Procedencia	: Perú.											
Objetivo	: Evaluar el clima laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista del departamento de Puno.											
Usuarios	: Jóvenes y adultos.											
Escalas	: El clima laboral cuenta con las siguientes escalas (1) Compromiso Laboral, (2) Supervisión Laboral, (3) Comunicación.											
Forma de aplicación	: Individual on-line.											
Tiempo de aplicación	: 20 minutos aproximadamente.											
Adaptación	: El instrumento de investigación empleado fue una adaptación realizada a los cuestionarios de Clima laboral de Sonia Palma Carrillo.											
Puntuación	: Se suman los ítems que componen cada una de las dimensiones para obtener las puntuaciones directas:											
Clima laboral	<table border="0"> <tr> <td rowspan="3" style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">{</td> <td>Compromiso laboral</td> <td>= 1,2,3,4,5,6,7,8</td> </tr> <tr> <td>Supervisión laboral</td> <td>= 9,10, 11, 12, 13, 14, 15</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> <td>= 16,17,18,19,20</td> </tr> </table>	{	Compromiso laboral	= 1,2,3,4,5,6,7,8	Supervisión laboral	= 9,10, 11, 12, 13, 14, 15	Comunicación	= 16,17,18,19,20				
{	Compromiso laboral		= 1,2,3,4,5,6,7,8									
	Supervisión laboral		= 9,10, 11, 12, 13, 14, 15									
	Comunicación	= 16,17,18,19,20										
Rango / nivel	: Una vez realizada la sumatoria de cada una de las dimensiones del instrumento se calculan los percentiles P_2 , P_4 , P_6 , P_8 , para cada una de estas y luego se aplica la siguiente transformación para clasificar las puntuaciones directas.											
$F(x) =$	<table border="0"> <tr> <td rowspan="5" style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">{</td> <td>$X \geq P_8$</td> <td>\Rightarrow Muy alto</td> </tr> <tr> <td>$P_8 > x \geq P_6$</td> <td>\Rightarrow Alto</td> </tr> <tr> <td>$P_6 > x \geq P_4$</td> <td>\Rightarrow Medio</td> </tr> <tr> <td>$P_4 > x \geq P_2$</td> <td>\Rightarrow Bajo</td> </tr> <tr> <td>$X < P_2$</td> <td>\Rightarrow Muy bajo</td> </tr> </table>	{	$X \geq P_8$	\Rightarrow Muy alto	$P_8 > x \geq P_6$	\Rightarrow Alto	$P_6 > x \geq P_4$	\Rightarrow Medio	$P_4 > x \geq P_2$	\Rightarrow Bajo	$X < P_2$	\Rightarrow Muy bajo
{	$X \geq P_8$		\Rightarrow Muy alto									
	$P_8 > x \geq P_6$		\Rightarrow Alto									
	$P_6 > x \geq P_4$		\Rightarrow Medio									
	$P_4 > x \geq P_2$		\Rightarrow Bajo									
	$X < P_2$	\Rightarrow Muy bajo										
Validez	: La validez del instrumento de la Escala de Clima Social en el Trabajo se determinó a través de varios métodos. Según Quicaño (2020), el instrumento fue diseñado específicamente para evaluar el clima laboral. Para garantizar la validez del contenido, se utilizó un panel de expertos para revisar y aprobar los ítems del instrumento. Además, se realizó una prueba piloto para evaluar la comprensión y la relevancia de los ítems para la población objetivo.											
Confiabilidad	: El valor de Alpha de Cronbach calculado para este caso específico es de 0,935, lo que significa una fuerte correlación entre los ítems utilizados para evaluar el ambiente de trabajo en relación con la medida del constructo.											

ANEXO 2

Cuestionario de Agotamiento Profesional

- Ficha técnica : Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS)
- Nombre del instrumento : Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS)
- Autor : Christina Maslach y Susan Jackson - 1981
- Procedencia : Estados Unidos.
- Objetivo : Evaluar el nivel de agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción del rendimiento en el trabajo causados por el estrés laboral crónico.
- Usuarios : Profesionales de la salud mental, investigadores y empleadores.
- Escalas : La escala más comúnmente utilizada es el Maslach Burnout Inventory (MBI), que consta de tres subescalas:
 Agotamiento emocional: Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.
 Despersonalización: Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes, frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
 Realización personal: Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Consta de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.
- Forma de aplicación : Individual on-line.
- Tiempo de aplicación : 15 - 30 minutos aproximadamente.
- Adaptación : El Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS), Fue adaptado al castellano por Gil-Monte en 1994 y Gil Monte y Peiró en 1997, para medir el síndrome de burnout en profesionales de la salud.
- Puntuación : Consta de 22 preguntas, con puntuaciones que van del 0 al 6.
 0= Nunca, 1= Pocas veces al año o menos, 2= Una vez al mes o menos, 3= Unas pocas veces al mes o menos, 4= Una vez a la semana, 5= Pocas veces a la semana y 6= todos los días.

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor obtenido	Indicios de Burnout
Agotamiento emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20		Mas de 26
Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22		Mas de 9
Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21		Menos de 34

Rango / nivel : En la evaluación del agotamiento profesional según las dimensiones los niveles son: Bajo medio y alto.

Dimensión	Rango	Nivel
Agotamiento Emocional	Bajo	≤ 18
	Medio	19-26
	Alto	≥ 27
Despersonalización	Bajo	≤ 5
	Medio	6-9
	Alto	≥ 10
Realización personal	Bajo	≤ 33
	Medio	34-39
	Alto	≥ 40

Validez

: La validez del Inventario de Burnout de Maslach se ha establecido a través de varios métodos. La validez de contenido se aseguró a través de la revisión de experto y la prueba piloto, *garantizando que los ítems del instrumento sean relevantes y representativos del constructo de burnout.*

Confiabilidad

: En este caso, el valor de Alfa de Cronbach es de 0.725, lo que indica que los ítems utilizados para medir el síndrome de burnout están moderadamente relacionados entre sí en términos de la medición del constructo.

El número de elementos se refiere a la cantidad de preguntas o ítems que se utilizaron para medir el síndrome de burnout. En este caso, se utilizaron 22 ítems para medir el síndrome de burnout.

Anexo 4.

ANEXO 3

FORMULARIO

<https://forms.gle/ffqQttkhSIbfxoVCE>



The image shows a browser window displaying a Google Form. The browser's address bar shows the URL <https://forms.gle/ffqQttkhSIbfxoVCE>. The form has a header banner with the logo of 'EDUCACIÓN ADVENTISTA' and a stylized 'A' symbol. Below the banner, the form is titled 'Formulario'. The main text of the form reads: 'Recuerde que la información consignada en este cuestionario es confidencial, eso quiere decir que sólo la encargada de la presente investigación tendrá acceso a esta información. De antemano le agradezco por su participación y compromiso, que tengo un buen día.' Below this text, the form shows the user's email address 'meupal.boyce17@gmail.com' with a 'Cambiar cuenta' link and a 'No compartido' status. A red asterisk indicates that the following question is mandatory. The question text is 'INSTITUCIÓN EDUCATIVA A LA QUE PERTENECE *'.

ESCALA DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL

EDAD: _____ DOCENTE DE: _____ SEXO: Femenino - Masculino

A continuación se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

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

1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	0	1	2	3	4	5	6
2	Al final de la jornada me siento agotado.	0	1	2	3	4	5	6
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	0	1	2	3	4	5	6
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	0	1	2	3	4	5	6
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
8	Me siento agotado por el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	0	1	2	3	4	5	6
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo <i>Emocionalmente.</i>	0	1	2	3	4	5	6
12	Me encuentro con mucha vitalidad.	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	0	1	2	3	4	5	6
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.	0	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	0	1	2	3	4	5	6
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis	0	1	2	3	4	5	6

	posibilidades.								
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6	
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6	

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

La encuesta tiene el propósito de recolectar datos de forma confidencial y anónima, lo cual será utilizado estrictamente para fines académicos por lo que se agradece ser lo más sincero posible.

INSTRUCCIONES

Lea atentamente y cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. No hay respuestas buenas ni malas.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Datos Generales

Sexo: Hombre () Mujer ()

Modalidad de Contrato: CAS () Contratado () Nombrado ()

Grado de Estudios: Secundaria () Técnico () Universitario ()

1 CLIMA LABORAL		REACTIVOS				
1.1 Compromiso Laboral		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Con que frecuencia se siente comprometido con el éxito de la institución?					
2	¿Cuán seguido te sentiste seguro de tus logros en el trabajo?					
3	¿Cuán seguido sientes que eres feliz trabajando en el Comedor Universitario?					
4	¿Con que frecuencia el trabajador se considera factor clave para el éxito del comedor universitario?					
5	¿Con que frecuencia el trabajador están comprometido con el comedor universitario?					
6	¿Con que frecuencia en el trabajo se realiza las actividades de mejor manera?					
7	¿Con que frecuencia cumplir con tus tareas diarias te permite el desarrollo personal?					
8	¿Con que frecuencia cumplir con tus actividades laborales te permite un estímulo de satisfacción?					
1.2 Supervisión Laboral		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	¿Con que frecuencia en el comedor universitario se mejoran los métodos de trabajo?					
10	¿Con que frecuencia la evaluación que se hace en el trabajo ayuda a mejorar en tus tareas diarias?					
11	¿Con que frecuencia las responsabilidades del puesto de trabajo están claramente definidas?					
12	¿Con que frecuencia se recibe preparación o capacitación necesaria para realizar el trabajo?					
13	¿Cuán seguido se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					
14	¿Con que frecuencia los objetivos están claramente definidos en el centro de trabajo?					
15	¿Con que frecuencia el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?					

1.3 Comunicación					
16	¿Con que frecuencia se da una relación armoniosa entre los compañeros de trabajo?				
17	¿Con que Frecuencia es posible la interacción con los compañeros de mayor jerarquía?				
18	¿Con que frecuencia se transmiten los mensajes claros y entendibles?				
19	¿Con que frecuencia se realiza una comunicación adecuada con tus compañeros de trabajo?				
20	¿Con que frecuencia en el comedor universitario se afrontan y superan los obstáculos?				

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre *clima laboral* y *agotamiento profesional en docentes de la Asociación Educativa Adventista del departamento de Puno, Juliaca 2023*, los cuales conforman la población en estudio de la validación del test titulado: Escala de Clima Laboral, este instrumento de investigación fue una adaptación realizada a los cuestionarios de Clima laboral de Sonia Palma Carrillo, el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 01

Fecha actual: 27 - 09 - 2021

Nombres y Apellidos del Juez:

YAIRA DEL ROSARIO COLORADO ESTALLA

Institución donde labora:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUMBI VILCAS

Años de experiencia profesional o científica:

4 AÑOS 1/2




Firma del Juez.

ESCALA DE CLIMA LABORAL

DEFINICION CONCEPTUAL DEL CONSTRUCTO

CLIMA LABORAL

El clima laboral es un tema ampliamente investigado en el ámbito empresarial y se refiere al nivel de satisfacción que presentan los trabajadores en una organización (Arias, 2014). Esta satisfacción abarca desde los jefes hasta los administrativos y operarios. El clima laboral es un conjunto de perspectivas múltiples que reflejan el comportamiento del trabajador en un ambiente laboral (Cuadra, 2007). Es una variable fundamental en el desarrollo empresarial y humano y está sujeto a diferentes condiciones, desde las normas internas de funcionamiento hasta las actitudes de las personas que conforman un equipo de trabajo (Ruiz, 2014).

DIMENSIONES DEL CONSTRUCTO

1. **Compromiso laboral:** Es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos de la empresa. Un empleado comprometido es alguien que siente pasión con su trabajo, y esto lo demostrara realizando un esfuerzo mayor a la hora de realizar sus tareas.
2. **Supervisión laboral:** Según Melinkoff (2011) menciona que se trata de la verificación de que todo se efectúe de acuerdo al plan o programa considerado, a las órdenes dadas y a las políticas de naturaleza administrativa. Tiene como objetivo apuntar las faltas y errores para poder repararlos y evitar que se repitan.
3. **Comunicación:** En el ámbito laboral, es importante comprender el concepto de comunicación eficaz como una forma de entablar relaciones con los colaboradores, quienes son parte integral en el proceso de trabajo. Cuando se comunica de manera efectiva se mejora la productividad de la empresa; el buen entendimiento hace que todo resulte más eficaz e inmediato.

**OPERACIONALIZACIÓN DEL CONSTRUCTO DE
CLIMA LABORAL**

Objetivo General: Cuestionario de clima laboral evalúa el ambiente y las relaciones laborales en los docentes de la Asociación Educativa Adventista del departamento de Puno, Juliaca 2023.

DIMENSIONES DEL CONSTRUCTO	INDICADORES	ÍTEMS
Compromiso laboral	Evalúa el compromiso y como se involucran con los objetivos de la empresa.	1.- ¿Con que frecuencia se siente comprometido con el éxito de la institución?
		2.- ¿Cuán seguido te sentiste seguro de tus logros en el trabajo?
		3.- ¿Cuán seguido sientes que eres feliz trabajando?
		4.- ¿Con que frecuencia te consideras factor clave para el éxito de tu Institución?
		5.- ¿Con que frecuencia estás comprometido con la Institución?
		6.- ¿Con que frecuencia en el trabajo se realiza las actividades de mejor manera?
		7.- ¿Con que frecuencia cumplir con tus tareas diarias te permite el desarrollo personal?
		8.- ¿Con que frecuencia cumplir con tus actividades laborales te permite un estímulo de satisfacción?
Supervisión laboral	apuntar las faltas y errores para poder repararlos y evitar que se repitan.	9.- ¿Con que frecuencia en la Institución se mejoran los métodos de trabajo?
		10.- ¿Con que frecuencia la evaluación que se hace en el trabajo ayuda a mejorar en tus tareas diarias?
		11.- ¿Con que frecuencia las responsabilidades del puesto de trabajo están claramente definidas?
		12.- ¿Con que frecuencia se recibe preparación o capacitación necesaria para realizar el trabajo?
		13.- ¿Cuán seguido se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?
		14.- ¿Con que frecuencia los objetivos están claramente definidos en el centro de trabajo?
		15.- ¿Con que frecuencia el trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?
Comunicación	Evalúa la comunicación eficaz como la forma de entablar relaciones en el trabajo.	16.- ¿Con que frecuencia se da una relación armoniosa entre los compañeros de trabajo?
		17.- ¿Con que Frecuencia es posible la interacción con los compañeros de mayor jerarquía?
		18.- ¿Con que frecuencia se transmiten los mensajes claros y entendibles?
		19.- ¿Con que frecuencia se realiza una comunicación adecuada con tus compañeros de trabajo?
		20.- ¿Con que frecuencia en la Institución se afrontan y superan los obstáculos?

CUESTIONARIO DE INTENCIÓN DE ROTACIÓN LABORAL
(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

DIMENSIONES	Nº	ÍTEMES	CLARIDAD ¹		CONGRUENCIA ¹		CONTEXTO ¹		DOMINIO DEL ⁴ CONSTRUCTO		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso laboral	1	¿Con que frecuencia se siente comprometido con el éxito de la institución?	X		X		X		X		
	2	¿Cuán seguido te sentiste seguro de tus logros en el trabajo?	X		X		X		X		
	3	¿Cuán seguido sientes que eres feliz trabajando?	X		X		X		X		
	4	¿Con que frecuencia te consideras factor clave para el éxito de tu institución?	X		X		X		X		
	5	¿Con que frecuencia estás comprometido con la institución?	X		X		X		X		
Supervisión laboral	6	¿Con que frecuencia en el trabajo se realiza las actividades de mejor manera?			X		X		X		
	7	¿Con que frecuencia cumplir con tus tareas diarias te permite el desarrollo personal?	X		X		X		X		
	8	¿Con que frecuencia cumplir con tus actividades laborales te permite un estímulo de satisfacción?	X		X		X		X		
	9	¿Con que frecuencia en la institución se mejoran los métodos de trabajo?	X		X		X		X		
	10	¿Con que frecuencia la evaluación que se hace en el trabajo ayuda a mejorar en tus tareas diarias?	X		X		X		X		
	11	¿Con que frecuencia las responsabilidades del puesto de trabajo están claramente definidas?	X		X		X		X		

