



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de  
colegios de la provincia de Sullana - Piura, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

**AUTORES:**

Navarro Peña, Franco ([orcid.org/0000-0002-9533-0867](https://orcid.org/0000-0002-9533-0867))

Quedena Silva, Claudia Fabiana Yasmin ([orcid.org/0000-0002-1914-9644](https://orcid.org/0000-0002-1914-9644))

**ASESORA:**

Mg. Jara Gálvez, Katia Edith ([orcid.org/0000-0003-3807-9677](https://orcid.org/0000-0003-3807-9677))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Este estudio está dedicado a mi familia, sobre todo a mi padre, quién me ha brindado su ejemplo y amo con todo mi amor.

Quedena Silva, Claudia Fabiana Yasmin.

Dedico este trabajo a mi familia y en especial mi señora madre y mis hijos, quienes son mi motor a seguir adelante.

Navarro Peña, Franco

## **Agradecimiento**

Agradecemos a Dios por la oportunidad que nos ha dado de lograr desarrollar este trabajo y de cumplir con nuestras metas.

A los docentes de esta casa de estudios por sus conocimientos compartidos, sobre todo a la asesora de tesis, por su grato apoyo.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Métodos de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	25
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	37

## Índice de tablas

Tabla 1.	Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de síndrome de burnout y desempeño laboral.	18
Tabla 2.	Relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022.	19
Tabla 3.	Relación síndrome de burnout y los factores de desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022.	20
Tabla 4.	Dimensiones de síndrome de burnout en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022.	21
Tabla 5.	Niveles de síndrome de burnout en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022.	22
Tabla 6.	Comparar el Síndrome de Burnout según sexo en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022.	23
Tabla 7.	Comparar el Desempeño Laboral según sexo en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022.	24
Tabla 8.	Matriz de consistencia	37
Tabla 9.	Operacionalización de las variables	39

## Índice de figuras

Figura 1.	Fiabilidad de la escala ALL VARIABLES	45
Figura 2.	Escala ALL VARIABLES	46
Figura 3.	Solicitud para la aplicación de la Tesis en el Institución Educativa Jose Cardo.	47
Figura 4.	Solicitud para la aplicación de la Tesis en el Institución Educativa Carlos Augusto Salaverry.	48
Figura 5.	Autorizaciones para el uso de los Test	49
Figura 6.	Calculadora de la muestra utilizada en la tesis.	50

## Resumen

Este estudio tuvo como objetivo primordial determinar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022; aplicando una investigación es básica, con diseño descriptivo correlacional, no experimental con corte transversal. La población fue de 147 docentes, y la muestra de 107, utilizando el muestreo no probabilístico y considerando los criterios de inclusión; los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslach Burnout y el de Desempeño Laboral de Arturo Nicolas Mena.

Los resultados indican que la significancia bilateral arrojó un puntaje de ,569, mayor al valor de  $p$  (0,05), indicando que no existe relación entre las variables; además, se estableció que el síndrome de burnout no se relaciona con las dimensiones de desempeño laboral, puesto que los niveles de significancia exceden al valor de  $p = 0.05$ ; así mismo, se encontró que el 70,1% de los docentes presentan un nivel de cansancio emocional bajo; mientras que el 49,5% evidencian un bajo nivel de despersonalización; y el 63,6%, presentan un nivel alto de realización personal. En cuanto al síndrome de Burnout el 78,5% están en nivel medio; finalmente en cuanto al sexo, ninguno evidencia diferencias significativas con las variables de estudio.

**Palabras clave:** Síndrome de burnout, desempeño laboral, docentes.

## Abstract

The primary objective of this study was to determine the relationship between burnout syndrome and job performance in school teachers in the province of Sullana-Piura, 2022; applying a descriptive correlational type of research, with a non-experimental design with a cross section. The population was 100 teachers, and the sample 70, using non-probabilistic sampling and considering the inclusion criteria; The instruments applied were the Maslach Burnout Syndrome questionnaire and Arturo Nicolas Mena Labor Performance questionnaire.

The results showed that the bilateral significance yielded a score of .569, higher than the value of  $p$  (0.05), indicating that there is no relationship between the variables; In addition, it is established that the burnout syndrome is not related to the dimensions of job performance, since the significance levels exceed the value of  $p = 0.05$ ; likewise, it was found that 70,1% of teachers present a low level of emotional exhaustion; while 49,5% show a low level of depersonalization; and 63,6% present a high level of personal fulfillment. As for Burnout syndrome, 78,5% are at a medium level; Finally, regarding sex, no evidence of significant differences with the study variables.

**Key words:** burnout syndrome, job performance, teachers.



## I. INTRODUCCIÓN

Los docentes son profesionales encargados de la enseñanza y guía de nuevos aprendizajes de los estudiantes. El Blog Euroinnova (2022), menciona a Piaget como uno de los autores que conceptualizan al docente como el encargado de estar presente durante el desarrollo de las competencias y capacidades que cada educando presenta durante los años escolares. Toda esta guía es muy importante, sin embargo, el esfuerzo que realiza el educador actualmente no es tomada en cuenta, ya que existe un límite donde el docente se da cuenta que no puede continuar de manera espontánea y muestra cansancio, a este desgaste de tipo laboral se conoce como estrés.

Walter Cannon (1932, citado en Giler et al., 2021) refiere que el estrés es conceptualizado por la Organización Mundial de la Salud como un grupo de respuestas de tipo físico y emocional que emite el organismo; este estrés dentro del ámbito laboral lleva por nombre Síndrome de Burnout.

Santa Cruz, et al., (2021) en su artículo nos muestra estadísticamente que durante estos años últimos los docentes de los países de Latinoamérica evidenciaron presencia de Síndrome de Burnout, tales como Brasil en un 25,77%; Chile con 25,2%. Así mismo, en Colombia se encontró que los síntomas de cansancio extremo laboral y las cefaleas en los docentes, eran características de síndrome de burnout.

De la misma manera esta revista evidencia que el Perú en el 2021 participó en el estudio, donde se contó con 717 docentes considerando escuelas del estado y privadas; concluyendo que el agotamiento emocional es el principal factor asociado al sexo femenino, y en cuanto al grado de instrucción, presentan menor síndrome de burnout los docentes de los últimos grados de secundaria; por el contrario, los profesores de las escuelas privadas tienen niveles altos de agotamiento emocional.

Todo este estrés laboral, desencadena ciertos comportamientos y desgastes productivos en la vida de los docentes, mostrando como consecuencia principal un bajo desempeño laboral.

La revista de investigación científica *Ágora* (2020), en la indagación que realizó a 72 estudiantes sobre el desempeño de sus educadores durante la pandemia por la covid-19, se concluyó que el desempeño de los docentes se encuentra en un nivel medio con 52,8%; en cuanto a gestión de contenido el 36,1% en nivel bajo; en la manera de cómo evalúan los aprendizajes de los estudiantes, el 48% en nivel medio y la parte de afectividad que muestran los docentes está en un nivel medio con 45%. A todo esto, se evidencia que los niveles de desempeño laboral por parte de los docentes están en un nivel medio, lo que indica que existían factores fuertes para devaluar el trabajo realizado.

Existen ciertas causas predominantes que dan como consecuencia todo el estrés laboral y el bajo desempeño que tienen los docentes, a esto se suma los dos últimos años que han pasado y han estado perjudicados por el confinamiento. Revilla y Palacios (2020), consideran que el traslado de las clases presenciales a virtuales, han sido determinantes para aumentar el estrés y agotamiento emocional, dando como consecuencia un deteriorado desempeño por parte de la mayoría de los docentes. Así mismo, mencionan que los estudios realizados en cuanto a la posible relación entre estos dos problemas, sean positivos, encontrando significativas relaciones.

De la misma manera, en las instituciones de Sullana donde se ejecutó la indagación, ya que durante la observación los docentes presentaron características tales como: no llegar de manera puntual según el horario establecido por la institución, desmotivación en el trabajo, considerando que lo que realiza no es tomado en cuenta o carece de valor, quedarse dormidos por ciertos ratos durante la clase, reducción de compromiso en las actividades que debe de presentar, descuido a nivel personal, no se incluyen en las dinámicas de los talleres realizados, ante las interrogantes de los estudiantes responden de manera poco contundente, e incluso sienten ansiedad al momento del timbre de final, ya marcan rápidamente para poder ir a casa.

A todo esto, teniendo en cuenta la realidad problemática y las características de los elementos del lugar de estudio, nos preguntamos lo

siguiente ¿Existe relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022?

Este estudio se justifica teóricamente, puesto que tuvo bases de teorías que complementaron el conocimiento de las variables que se mencionan, con la finalidad de profundizar el problema dado en los docentes. Así mismo, desde un punto de vista práctico, ya que la información se recolectó, a través de la aplicación de dos instrumentos; a su vez sirve como base para posibles estudios de la misma índole. A nivel metodológico, ejecutándose a través de una serie de pasos para procesar la información, para ello se utilizó un programa estadístico como es el SPSSv.25. Por último, desde un aspecto social, porque se pretende informar la realidad que están pasando los docentes de la provincia de Sullana sobre dos temas de discusión científica y para mejorar su calidad y estilo de vida.

Por tal motivo, el objetivo de nuestro estudio, es determinar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022. Así mismo, se presentan los objetivos específicos: a) Describir las dimensiones de síndrome de burnout en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022. b) Identificar los niveles de síndrome de burnout en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022. c) Comparar el Síndrome de Burnout según sexo en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022. d) Comparar el desempeño laboral según sexo en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022. e) Analizar la relación síndrome de burnout y los factores de desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022.

Las hipótesis son: a) Existe relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022. Las hipótesis específicas se describen a) Los docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022, presentan niveles altos de Síndrome de Burnout. b) Existen diferencias significativas entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022. c) el Síndrome de Burnout no se relaciona con los factores de desempeño

laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, Nicolas (2022) estudió la posible correspondencia entre las variables en estudio, para ello contó con una población que constó de 61 profesores, aplicándoles dos instrumentos semejantes a los del estudio presente y que miden las variables de burnout y desempeño. Este estudio fue correlacional y a la vez buscó describir las variables mencionadas; a través del coeficiente de Spearman se obtuvo un valor de  $p < 0.503$ , indicando que no existe tal relación con las variables.

Arturo (2022), en Sullana investigó cual sería el efecto del síndrome de Burnout juntamente con desempeño de tipo laboral, para este estudio tuvo como población a 61 profesores; a los cuales aplicó dos cuestionarios para la recolección de la información. La mencionada indagación fue descriptiva y a la vez correlacional, consolidando que, el valor de  $p$ , fue mayor a 0,05 ( $p < 0,503$ ) concluyendo que no hubo relación entre las variables estudiadas, cabe resaltar que los elementos de investigación enseñan a un grado de instrucción más elevado como lo son los institutos, donde se nota la baja demanda de estar al pendiente de los aprendizajes de los estudiantes, puesto que son personas adultas.

Citamos a Arévalo & Asencios (2021), quienes relacionaron las mismas variables de estudio en 202 docentes de una escuela en Lima, para ello utilizaron un estudio no experimental, descriptivo y correlacional; dio los siguientes resultados: ambas variables muestran una relación negativa considerable (-,757) con un Sig., menor a 0,05; además los elementos tienen un nivel promedio de síndrome de burnout con un 40,6%, seguido de un nivel alto (37%), además, en cuanto a desempeño laboral se ubican en la categoría promedio con 70,8%; concluyendo que el síndrome estaría relacionado con el desempeño laboral de los docentes.

Llavina & Quispe (2021) tuvieron como objetivo identificar la relación entre las variables mencionadas en el estudio, donde consideraron a 203 profesores de ambos sexos, aplicando un estudio no experimental, con tipo correlacional, y

utilizaron el Test de Maslach y para el Desempeño Laboral el cuestionario elaborado por Huamán. Según los resultados evidenciados si existe relación entre las variables de manera inversa y significativamente alta (-0,231) con un sig.  $P < 0,05$ ; además el nivel de burnout está en una categoría de alto y respecto a desempeño laboral en 53,7% en medio.

Mora (2021), en Chancay, inició un estudio para verificar la posible correlación entre el desempeño y síndrome de burnout en docentes de colegios de nivel secundario, para ello aplicó un estilo básico, y según la profundidad fue correlacional, permitiendo dar respuesta a la hipótesis planteada. Su muestra se consolidó con 70 participantes, específicamente de secundaria, dedicados a la enseñanza en escuelas utilizando instrumentos similares al estudio presente; allí obtuvo como resultado un Rho de 0.338, y un Sig, 0.001, demostrando baja relación entre las variables, pero de manera negativa, lo que concluye que, a menos síndrome de burnout, mejor desempeño docente habrá.

Por su parte Saravia y Neyra (2020), indagaron respecto al síndrome de burnout y el desempeño Laboral; en cuanto al objetivo primordial fue identificar si hubo o no relación entre las variables. Los instrumentos de Maslach y el cuestionario de Desempeño, lograron adquirir información y darla a conocer, tales como; el nivel de significancia que fue menor a 0,05 ( $p = 0,000$ ), consolidando que si existe esa relación entre las variables en los docentes participantes.

Así mismo, Dávila (2019), en su estudio buscó la relación entre las mismas variables en 24 educandos dedicados a la enseñanza en el nivel secundario de una escuela de Bagua. Esta indagación fue no experimental, y se aplicó un diseño descriptivo y a la vez correlacional; para medir la variable burnout, utilizaron el Cuestionario de Maslach, y para medir la variable Desempeño Laboral, su respectivo Cuestionario; llegando a tener los siguientes consolidados: una significancia de 0,409; lo que indica que no existe relación de las variables en los elementos de estudio.

Mogollón y Rojas (2019), realizaron una indagación en 60 educandos de diversas escuelas del sector público, entre edades de 25 a 65 años, contratados

y nombrados, con el objetivo de encontrar una posible relación entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral. Para ello aplicaron un estudio no probabilístico, intencionado; a su vez fue descriptivo y correlacional. Según el Rho de Spearman encuentran relación entre las variables, además indican tener un nivel alto de síndrome de burnout con un 46,7%; en cuanto a desempeño docente las dimensiones de responsabilidad, relaciones interpersonales y calidad se ubican en nivel alto, mientras que técnicas de enseñanza se encuentra en nivel medio.

En el año 2018, Gutiérrez y Pando, indagaron sobre el Burnout y el desempeño en 73 profesores del nivel secundario de una institución educativa de en Cajamarca; los las autoras aplicaron una metodología que describe las variables, y con un diseño correlacional. El Inventario de Maslach evaluó el Burnout; mientras que el cuestionario de Desempeño Laboral, abordaba la otra variable, con el procesamiento de estos datos recolectados se logró obtener que, el nivel de significancia es mayor a 0,05 ( $p=1$ ), donde indican que el Síndrome de burnout se relaciona con la variable desempeño laboral.

Internacionalmente, en Guayaquil, Chirú & Parrales (2020), realizaron un estudio para identificar la relación entre burnout y desempeño en docentes, siendo un estudio cuantitativo, descriptivo no experimental, donde para recolectar los datos de 275 personas, aplicaron el CEDUCH, encargado de evaluar a las variables en los docentes. Al describir los resultados, evidenciaron que, en cuanto a las dimensiones de satisfacción, comunicación y evaluación, presentan un nivel bajo, indicando que el burnout tiene efecto en el desempeño de tipo laboral de los docentes.

Teóricamente, Mac Gregory (1994, citado en Martín 2017) estipula dos teorías que mencionan el desarrollo de estas variables en estudio, primero habla de la teoría X, la cual se denomina así puesto que se dice que el ser humano en ocasiones se aleja del trabajo o se abstiene a desarrollar o acatar responsabilidades estipuladas por sus superiores, esto se da, ya que las ve como una amenaza hacia su persona y sólo beneficiaría al resto. Para contrastar Gregory también define la teoría Y, la cual estipula que el desempeño de los

trabajadores se ve influenciado por los refuerzos que hace la organización, teniendo el fin de mejorar los resultados en conjunto.

A todo esto, podemos considerar que estas teorías X como Y explican a través de sus visiones contrastadas la relación entre las empresas con sus trabajadores, dando a entender que las acciones y comportamientos de cada elemento se basa en los objetivos; además, si existe un agotamiento o estrés laboral es por causa de los malos tratos y consideraciones de los empleadores; de la misma manera no se logrará a tener buenos furtos o desempeños dentro de la empresa; de lo contrario si existen estímulos externos, tendremos labores bien desarrolladas.

Definimos la primera variable Síndrome de burnout según Freudenberg (1974, citado en Rodríguez et al., 2017) como un desgaste y agotamiento, producto de realizar demasiada fuerza o tener un excesivo trabajo que amerite más esfuerzo.

Por su parte, Maslach y Pines (1977, citado en Rodríguez et al., 2017) consideran que este síndrome es una fase donde el ser humano tiene las fuerzas agotadas, fisiológicamente y emocionalmente, trayendo como consecuencia desinterés en la parte laboral, cambios de conductas con sus compañeros y con las personas beneficiadas, además, consideran que afecta notoriamente la autoestima.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2000, citado en Llavilla & Quispe, 2021) refiere que este síndrome se convierte en una causa que pone en riesgo el trabajo de la persona y su estilo de vida, tanto así que afecta su salud mental, dejando al ser humano en situación de riesgo.

A todo esto, consideramos que el síndrome de burnout se da como resultado del estrés generado por el exceso de trabajo, y estímulos que interfieren en el aspecto cognitivo, emocional y conductual. Sin duda esto se convierte en un peligro para los trabajadores de cualquier sector en el que se estén desarrollando.



La perspectiva psicosocial de Maslach y Jackson (1986, citado en Rodríguez et al., 2017) manifiesta que este síndrome se da en respuesta a factores estresantes que tiene el ser humano; todos estos causantes debilitan la fuerza tanto física como emocional del trabajador, generando el agotamiento. Cabe resaltar que, para los autores, este agotamiento pone en riesgo la integridad del trabajador, generando baja productividad en sus labores, e incluso manifestando síntomas fisiológicos, ya que el cuerpo cuando tiene niveles de estrés elevados los expresa a través de signos y malestares observables, ya sea como fatiga, cefaleas, problemas gastrointestinales, a nivel de sueño e incluso con ataques de ansiedad.

Estos autores consideran tres dimensiones para identificar el síndrome de burnout, tales como: a) realización personal, en este factor el trabajador tiene una perspectiva negativa hacia su misma persona, evaluando además, desvalorizadamente su labor; b) Agotamiento emocional, se toma en cuenta el desgaste de energía en cuanto a las emociones, esto se da gracias a la interacción del docente con sus alumnos, cabe resaltar que al término de una jornada laboral, el cuerpo y la mente se agitan desfavoreciendo y fatigando a la persona; y c) despersonalización, considerada como aquellas conductas negativas pero que las realiza aquellos trabajadores que trabajan brindando atención hacia las demás personas, es decir, genera malestar y distanciamiento con alumnos, o clientes, hasta con compañeros de trabajo. (Maslach y Jackson, 1986 citado en Rodríguez et al., 2017)

En cuanto a la variable desempeño laboral, para Bautista et al. (2020 citado en Nicolas, 2022) refieren que desempeño dentro de las labores tiene relación con el esfuerzo que realiza el trabajador, de manera eficiente en la actividad encomendada en la empresa u organización; esto es la habilidad que tiene el profesional para involucrarse en cada acción, sobre todo en el trato con las demás personas.

Otro de los conceptos relevantes lo da Milkovich & Boudreau (1994, citado en Rodríguez et al., 2017), quien determina que el desempeño laboral se concreta según las prácticas y conocimientos, que el individuo ha conseguido a

lo largo de su desarrollo. A esto mencionado, podríamos concluir que, a más aprendizajes adquiridos, mejor manera de desempeñarse dentro de la empresa.

Alles (2017), especifica que esta variable es consecuente de tres estímulos que se complementan, ya sea los conocimientos, los cuales se adquieren de manera progresiva; la práctica, que vendría a hacer la ejecución de lo aprendido; y las competencias, que se relacionan con los valores de cada persona.

Marta Alles (2017) sustenta que el desempeño laboral es el resultado que dan los trabajadores en cuanto al trabajo específico en un tiempo determinado. Ella establece aspectos importantes tales como, Compromiso, catalogado como la capacidad para cumplir las metas planteadas en la empresa; La Resolución de problemas, refiriéndose a la manera en cómo el trabajador plantea alternativas de solución ante cualquier situación en la organización o entidad, basándose en las necesidades de los demás; y la Iniciativa, considerada como la proactividad que posee el trabajador ante visiones establecidas.

El modelo teórico de Chiavenato (2000, citado en Nicolás, 2022) manifiesta que son tres las dimensiones que considera en cuanto al desempeño laboral, tenemos: A) Conocer el puesto, donde para el autor esto implica conocer cuáles son las tareas encomendadas a desempeñar. Para los docentes estas responsabilidades están estipuladas en el Manual de organización y funciones (MOF), funciones tales como lo que debe de realizar el docente, tener en cuenta los momentos de trabajo, la metodología que debe emplear y la justificación de lo que realizará; además, cabe resaltar que todo este desempeño se debe a estímulos internos y externos. Para ello el trabajador se hace a cargo de lo encomendado, teniendo iniciativa y desarrollando acciones de mejora así mismo y para los beneficiados. B) Rendimiento Laboral, se nota como resultado de la productividad que tiene el trabajador y sobre todo la eficiencia al realizar sus labores, esta dimensión se basa en comportamientos ligados a los objetivos de la institución para la que labora, cumpliendo en todo momento las acciones designadas. A través de este factor podemos observar las fortalezas del trabajador, es decir, lo que le es fácil y seguro realizar; así mismo, se divisan las

debilidades que éste puede tener en el puesto, estos serían los puntos débiles los cuales se deberían tratar para mejorar sus resultados. C) Por último, la Planificación y resolución de procesos, donde el autor estipula que a través de la visión y misión de la organización donde se labora se llega a tener en cuenta la manera de solucionar algún problema; en este caso esta dimensión asume que el trabajador se acerca de manera sistemática a las dificultades, para luego plantear posibles alternativas de respuesta ya sea a corto o largo plazo y beneficiar a toda la organización.

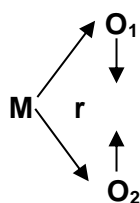
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo básica ya que CONCYTEC (2018) explica que se basa en completar la información ya recabada.

El diseño es descriptivo correlacional, en donde se determina la posible relación entre las variables en estudio y se describen la frecuencia de las dimensiones. (Pineda y De Alvarado, 2008, citado por Viera, 2021). Además, es un estudio no es experimental, porque la manipulación de las variables es omisa; sin embargo, es de corte transversal, porque se recolectaron los datos en un determinado tiempo. (Pineda y De Alvarado, 2008, citado por Viera, 2021)

Para ello se ejecutará el siguiente esquema:



Describimos que:

M: elementos estudiados (docentes de colegios).

O<sub>1</sub>: Variable Síndrome de burnout.

O<sub>2</sub>: Variable Desempeño laboral.

r: Correlación entre variables.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### **Variable Síndrome de Burnout**

Definición conceptual: Para Maslach y Pines (1977, citado en Rodríguez et al., 2017) definen a este síndrome como las fuerzas agotadas de tipo fisiológico y emocional, generando desinterés en el aspecto laboral y conductual con sus compañeros y personas beneficiadas; afectando principalmente la autoestima.

Definición operacional: Se basa en el cuestionario para identificar el Síndrome de Burnout, incluyendo las categorías de las cuales se pueden elegir: nunca; pocas veces al año o menos; una vez al mes o menos; varias veces al mes; una vez a la semana; varias veces a la semana y todos los días.

Indicadores: Esta variable contiene 3 factores relevantes, tales como: Cansancio emocional, estipulado desde el ítem 1 hasta el 9; Despersonalización, evaluado desde el ítem 10 hasta el 14; y Realización personal, considerando los ítems 15 hasta el 22.

Escala de medición: el cuestionario tiene 22 preguntas, y cuenta con una escala de Likert de siete alternativas de respuesta y un nivel de valoración ordinal; así mismo, valora cada nivel de síndrome de burnout.

#### **Variable Desempeño Laboral**

Definición conceptual: Chiavenato (2011) define como la competencia o actitud que evidencia en trabajador en el centro donde labora, las cuales les permite desarrollar conocimientos y habilidades que ha adquirido de otras personas y le son de ayuda para desenvolverse en la empresa de manera competente.

Definición operacional: se apoya en el cuestionario de desempeño laboral, el cual presenta una valoración de nunca; casi nunca; rara vez; casi siempre y siempre.

Indicadores: son tres los factores que evalúa, primero, desde el ítem 1 al 6, conocimiento del puesto; segundo, del ítem 7 al 12, rendimiento o

productividad; y tercero, planificación y resolución de procesos, desde el ítem 13 al 18.

Escala de medición: el instrumento tiene 22 interrogantes dirigidas a docentes, contando, además, con una escala Likert con cinco valoraciones en la respuesta y es ordinal.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La población para Arias et al. (2016) es el conjunto accesible de elementos que participan en el estudio y que gracias a este grupo hay una accesibilidad para la elección de la muestra. Para este estudio la población está formada por 85 docentes de un colegio y 62 docentes de otro colegio de la provincia de Sullana, teniendo una totalidad de 147 docentes.

Se incluyen los siguientes criterios: docentes que pertenezcan a colegios de Sullana, docentes de ambos géneros de colegios de Sullana, docentes contratados y nombrados de colegios de Sullana y docentes que consientan su evaluación voluntariamente.

Se excluyen los siguientes criterios: docentes universitarios, docentes desempleados, docentes que no desean participar.

#### Muestra

Hernández (2019) determina a la muestra, como el subconjunto representativo de la población, considerando los criterios de inclusión que deben tener los docentes; es por ello que la muestra para este estudio fue calculada a través de una calculadora de tamaño de muestra, permitiendo tener cifras exactas y confiables, considerando un nivel de confianza de 95%, y un margen de error de 5, teniendo como resultado una muestra de 107.

#### Muestreo

El muestreo es no probabilístico de tipo intencional puesto que se debe al criterio de los investigadores y acceso de los docentes participantes; así mismo, es por conveniencia, donde Hernández (2019), lo considera como un grupo

representativo. Este muestreo se da a raíz del voluntariado de los docentes que cumplen los criterios de inclusión. (Otzen y Manterola, 2017).

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

#### **Técnica**

Para López & Fachelli (2015) la encuesta, es una de las diversas formas para lograr obtener información de los elementos que se estudiarán. Para ello esta técnica, está conformada por una serie de preguntas que sistemáticamente ayudarán a obtener los datos referentes a las variables de estudio.

#### Instrumentos

#### Variable Síndrome de Burnout

#### Ficha técnica 1

Nombre	: Cuestionario de Síndrome de Burnout
Creador	: Maslach Burnout, Universidad de Berkeley, California 1986
Adaptación	: José Ugalde & Carlos Molestina. Perú (2018)
Aplicación	: personal o grupal
Tiempo	: 15 min.
Estructura	: 3 factores - 22 preguntas
Dirigido	: Trabajadores de instituciones.

#### Descripción del instrumento:

Este cuestionario fue creado con la finalidad de determinar el desgaste de los trabajadores dentro del ámbito laboral, contando con 22 ítems y tres dimensiones, además, cuenta con seis alternativas de respuesta de entre las cuales deben elegir. Para que pueda ser resuelto, se le explica al participante, la manera en cómo debe ir eligiendo y marcando.

Para empezar se le pide al elemento participante completar con los datos seleccionados y responder de manera honesta, según se adecue a su trabajo.

El instrumento muestra un nivel de confiabilidad de ,764, con 22 números de elementos.

#### Variable Desempeño Laboral

##### Ficha técnica 2

Nombre	: Cuestionario de Desempeño Laboral
Creador	: Arturo Federico Nicolas Mena, Perú, Trujillo (2021).
Aplicación	: personal o grupal.
Tiempo	: 15 y 20 minutos, aprox.
Estructura	: 3 factores - 18 interrogantes.
Dirigido	: Docentes de instituciones educativas.

##### Descripción del instrumento:

Elaborado por Arturo Federico Nicolas Mena, con el propósito de identificar el nivel que tienen de desempeño, cuenta con 3 dimensiones y 18 ítems, cada una con cinco medidas valoradas por la escala Likert. Para que los participantes puedan completar los participantes, se les explica que deben de completar según las formas de respuestas y honradamente. Para corregirlo por dimensiones se suman las respuestas y se nota en la tabla por dimensión, y para el general de la misma manera la sumatoria de los resultados y luego se guía de una tabla de Baremos.

El instrumento muestra un nivel de confiabilidad de ,832, con 18 números de elementos.

### 3.5. Procedimientos

Primero, solicitó una carta de recomendación de la Universidad César Vallejo, así como el permiso del Coordinador de la Escuela de Psicología Profesional. Posteriormente, se requirió el permiso correspondiente para trabajar a los docentes de los colegios; sin olvidar los protocolos de seguridad.



Asimismo, se explicó la fecha en que se aplicarían las herramientas directas, el procesamiento y los resultados. Una vez aceptado, se procedió a aplicar los instrumentos para que luego los procesemos por el SPSS V25. Finalmente, se les agradeció por su participación.

### 3.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos recogidos, desde un principio, incluye su traslado a una base de datos Excel, para luego transportarlos al programa estadístico SPSS V25, donde se logra obtener resultados a través de las pruebas de normalidad, frecuencias y correlaciones de la información recolectada.

#### Aspectos éticos

Para la Universidad Cesar Vallejo, el Código de Ética en su artículo 14 hace referencia a la Aprobación Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV del 23 de mayo de 2017, mediante la cual se presentó como secreto otorgado a cada participante uno de los aspectos que abarca este proyecto. (Código de ética, 2017)

Independientemente cada participante elige apoyar en el estudio, firmando un consentimiento informado teniendo en cuenta los criterios de inclusión, para evitar prejuicios.

Asimismo, para los psicólogos, en el código de ética el artículo 81 se indica que los estudios exploratorios, el investigador debe llevar una nota de los factores de estudio, y cuidado. sobre su felicidad. Por tanto, el artículo 87 establece que los datos recabados son confidenciales, lo que sustenta lo escrito anteriormente. Todo esto se logrará mediante la aplicación de las normas de la séptima edición de la APA, así como el consentimiento otorgado a los participantes. (Apa, 2020)

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de síndrome de burnout y desempeño laboral*

Prueba de normalidad	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	0.134	107	0.000
Cansancio Emocional	0.118	107	0.001
Despersonalización	0.145	107	0.000
Realización Personal	0.238	107	0.000
Desempeño Laboral	0.270	107	0.000
Conocimiento del puesto	0.324	107	0.000
Rendimiento o productividad	0.181	107	0.000
Planificación y Resolución de procesos	0.300	107	0.000

En la tabla 1 se puede observar un valor de Sig. menor a 0,05 ( $p < 0.05$ ) y un gl de 107, determinando usar la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov (1965), indicando que la distribución es no normal, por lo tanto, el estudio de los datos estadísticos que se emplean es no paramétrico (Romero, 2016), entonces con estos resultados consideramos utilizar la correlación de Spearman.

## OBJETIVO GENERAL

*Determinar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022*

**Tabla 2**

	Rho de Spearman	Desempeño Laboral
	Rho	0.056
	r <sup>2</sup>	0.323
Síndrome de Burnout	p	,569
	n	107

Nota: r<sup>2</sup>: Tamaño de efecto, N: número de sujetos

En esta tabla 2 logramos observar el valor de  $p > ,569$ ; siendo mayor a 0,05, mostrando que no existe correlación significativa entre la variable síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana, 2022, (Spearman, 1909, citado en Restrepo & González, 2007). Concluyendo que, la variable síndrome de burnout no tiene efecto en el desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana, 2022.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 1

*Analizar la relación síndrome de burnout y los factores de desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022*

**Tabla 3**

		C. P	R. P	P. R
	Coeficiente de correlación	0.073	-0.008	0.101
Síndrome de burnout	r <sup>2</sup>	0.20	0.86	0.08
	p	,454	,932	,299
	n	107	107	107

La presente tabla 3 muestra que entre la variable síndrome de burnout y cada dimensión de desempeño laboral no concurren correlación alguna, ya que los niveles de significancia son mayores al valor de  $p > 0.05$ , tales como conocimiento del puesto (0,454); rendimiento o productividad (0,932) y planificación y resolución de procesos (0,299).

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

*Describir las dimensiones de síndrome de burnout en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022*

**Tabla 4**

Niveles	Cansancio emocional		Despersonalización		Realización Personal	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	75	70.1	53	49.5	30	28.0
Medio	24	22.4	42	39.3	9	8.4
Alto	8	7.5	12	11.2	68	63.6
Total	107	100.0	107	100.0	107	100.0

En esta tabla 4, se observa que el 70.1% de docentes de colegios de la provincia de Sullana, tienen un bajo nivel de cansancio emocional. Por su lado, se observa que el 49,5% de docentes de colegios de la provincia de Sullana, tienen un bajo nivel de despersonalización; indicando que son pocos los docentes presentan conductas negativas respecto al trato de los demás. Sin embargo, el 63,3% de los docentes considera estar en un nivel alto de realización personal; indicando que la mayoría de los docentes presentan una connotación positiva de sí mismos.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3

*Identificar los niveles de síndrome de burnout en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022*

**Tabla 5**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	21,5%
Medio	84	78,5 %
Alto	0	0 %
Total	107	100,0 %

En la presente tabla el 78,5% de los docentes de colegios de la provincia de Sullana, 2022, presentan un nivel medio de síndrome de burnout; mientras que el 21,5% lo tienen en nivel bajo. Concluyendo que la mayor cantidad de los docentes de colegios de la provincia presentan moderadamente síndrome de burnout.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO 4

*Comparar el Síndrome de Burnout según sexo en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022*

**Tabla 6**

Sexo	n	RP	SR	U	Z	p
Masculino	48	39.95	938.50	532.500	-1.866	0.072
Femenino	59	4920	1746.50			

En la tabla 6, evidenciamos según Prueba de U de Mann-Whitney indica, que los niveles de significancia son mayores al valor de  $p > 0.05$ , indicando, por lo tanto, que no existen diferencias significativas entre la variable Síndrome de Burnout y el sexo de los docentes.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 5

*Comparar el Desempeño Laboral según sexo en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022*

**Tabla 7**

Sexo	n	RP	SR	U	Z	p
Masculino	48	39.50	964.00	568.000	-1.691	0.097
Femenino	59	48.83	1741.00			

En la tabla 7, evidenciamos según Prueba de U de Mann-Whitney indica, que los niveles de significancia son mayores al valor de  $p > 0.05$ , indicando, por lo tanto, que no existen diferencias significativas entre la variable desempeño laboral y el sexo de los docentes.



## V. DISCUSIÓN

Esta investigación presenta como fin fundamental determinar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana, 2022.

El tema surge a partir de los datos encontrados como base de la investigación, los cuales indican que el desgaste emocional de los docentes causado por diversos estímulos externos, genera como producto un desempeño laboral distinto al que deberían tener comúnmente, desatando malos hábitos de comportamiento y pensamiento hacia su persona y hacia los demás. Ante esto, se muestra que las variables de estudio no indican tener relación alguna, puesto que  $RhO > 0,569$ ,  $p > 0,05$ ; indicando que el síndrome de burnout no tiene efecto sobre el desempeño laboral en los docentes de colegios de la provincia de Sullana. Estos resultados coinciden con el estudio que realizó Nicolás (2022), concluyendo con un resultado negativo entre las variables. Asimismo, Arturo (2022) determinó que no hay relación entre la variable síndrome de burnout y desempeño laboral. Tomando la teoría de Mac Gregory (1994, citado en Martín 2017) en su teoría, manifiesta que el trabajador es un elemento que muchas veces presenta predisposiciones favorables ante el trabajo que tiene, pero también llega a evidenciar comportamientos que definen su escaso rendimiento en la labor que realiza, y esta puede darse por los tratos que tanto la empresa u organización puede brindarle, así como de estímulos externos que impulsen su desenvolvimiento como empleado, Además, cabe resaltar que las nuevas estrategias optadas por las instituciones, como semanas de capacitación, semanas de vacaciones y retiros, generan un probable descanso en la labor docente.

De la misma manera, es importante evidenciar la posible relación que pueda existir en cuanto al síndrome de burnout y los factores de desempeño laboral en los docentes en estudio. Los resultados obtenidos demuestran que los niveles de significancia son mayores al valor de  $p$ , tales como, C.P (0,454); R y R (0,932) y P.RP (0,299), no existiendo relación alguna, es decir que, la variable

síndrome de burnout tenga efecto sobre el desempeño que tienen los docentes de los colegios de Sullana; lo que se evidencia que actualmente estos trabajadores tienen una estructura u organización de los tiempos de su trabajo, cabe mencionar que las instituciones están optando por estrategias para mejorar la calidad de trabajo de sus empleadores, y probablemente esto influya en su buen rendimiento, sin llegar a un agotamiento emocional. Los datos mencionados, difieren a los del estudio presentados por Saravia y Neyra (2020), quienes demostraron que el nivel de significancia, fue menor al valor de  $p$ , ( $0,00 < 0,05$ ), indicando que en su estudio si existió relación entre sus variables y por ende entre las dimensiones de cada una, concluyendo que sus elementos de estudio, presentaban agotamiento emocional, y por lo tanto, un bajo rendimiento laboral. De igual modo, Chirú y Parrales (2020) demostraron en su indagación que las dimensiones de satisfacción, se relacionaban con el síndrome de burnout al obtener niveles de significancia menores al valor de  $p$ , donde concurren a determinar que hay una influencia que el síndrome del burnout en el desempeño de los docentes. Podemos ver que durante este tiempo de pandemia en los estudios mencionados ha existido relación entre las variables, lo que hace pensar que el tema del estrés se descontroló, ya que aparecieron nuevas opciones de trabajo, como el remoto o las clases virtuales y donde los docentes tenían que ver la manera de contactarse con aquellos estudiantes que no se conectaban, eso aumentó el trabajo, aumentó el estrés y por ende bajo el desempeño laboral; a diferencia de la actualidad, donde se ha retomado la presencialidad, es más probable que los docentes tengan menos carga laboral y eviten desgastarse de manera general. A todo esto Bautista (2020, citado en Nicolás, 2022) aclara que cada trabajador realiza sus producciones o desempeño en base al esfuerzo que este mismo aporta, y es allí donde el docente demuestra la habilidad y capacidad que presenta para desarrollar la tarea encomendada e involucrarse en cada acción que le sea pertinente para ello requiere de mantenerse activo emocionalmente y descansado, de lo contrario, sus resultados no serían favorables y no dañarían solamente su producción como docentes, además afectaría el aprendizajes de sus estudiantes y a toda la institución educativa. Expuesto esto, podemos conjeturar que los

estímulos que pueden afectar a los docentes de las instituciones, no tan solo dependen de la presión que haya dentro de la institución en la que laboran, además se suma las diversas situaciones que surgen en la familia y en sus relaciones interpersonales, lo que puede generar en algún momento un decaimiento emocional, y dar como resultado una escasa producción profesional.

En cuanto al segundo objetivo específico, una de las dificultades que se puede desencadenar en los docentes, es el ser vulnerables a padecer de algún nivel de síndrome de burnout, como sabemos todas las personas pasamos por situaciones de estrés, sobre todo los docentes de las instituciones, quienes constantemente están actualizándose en las nuevas estrategias del currículo nacional para mejorar su trabajo. Es así que nuestro estudio demuestra que el 78,5% presenta síndrome de burnout en un nivel medio; 70,1% de docentes de colegios de la provincia de Sullana, tienen un bajo nivel de cansancio emocional; el 49,5% de docentes de colegios de la provincia de Sullana, tienen un bajo nivel de despersonalización; indicando que son pocos los docentes presentan conductas negativas respecto al trato de los demás. Sin embargo, el 63,6% de los docentes considera estar en un nivel alto de realización personal; indicando que la mayoría de los docentes presentan una connotación positiva de sí mismos. Corroborando con los resultados del estudio de Llavina & Quispe en el año 2021, donde uno de sus objetivos fue determinar cuál era el nivel de síndrome de burnout en el que se encontraban sus elementos de estudio, arrojando como resultados que sus docentes se encuentran en un nivel alto de burnout, con un 50,2%, considerando que se encuentran afectados por esta variable. Cabe mencionar que en nuestro estudio es alarmante la cifra de personas docentes que padezcan del síndrome, y esto se puede dar por que probablemente aún no ha logrado estructurar la vida que están llevando después de la pandemia, o también porque aún tienen actividades que concretar, como producto de los años de confinamiento; a diferencia del estudio de Llavina & Quispe, quienes en ese año de apogeo de la covid-19, su muestra tenía un agotamiento laboral alto, y recalando lo antes ya mencionado, el tema de las

clases virtuales, elevó el estrés en los trabajadores en nuestro país. Para Maslach y Jackson (1986, citado en Rodríguez et al, 2017) las dimensiones del síndrome de burnout abarcan a la realización personal, donde la persona define su propia perspectiva en base a una evaluación del valor de su trabajo; además, el agotamiento emocional donde se ve la energía de las emociones las cuales permiten generar un interacción con lo que uno está pasando con lo que está realizando y por último la dimensión de despersonalización, la cual influye de manera indispensable, ya que aquí los docentes trabajan brindando atención a otras personas y la manera en cómo estas personas le tratan al docente, determinará también su manera de sentirse.

El tercer objetivo corresponde a los niveles de síndrome de burnout, donde nuestro estudio mostró que el 78,5% de los docentes se encuentran en un nivel medio de síndrome de burnout; seguido de un 121,5% en el nivel bajo, para ello concurrimos al estudio de Mogollón y Rojas (2019), donde en su indagación evidenciaron que los docentes presentaban un nivel alto de síndrome de burnout con un 46,7%, aquí podemos deducir que por el hecho de ser participantes del sector público, cabe resaltar que existe la posibilidad que estos docentes estén quemados psicológicamente considerando que pertenecen al sector público, en donde actualmente son muchos los documentos y programaciones que les piden, es por ello que en el estudio los docentes se muestran cansados de las actividades que realizan y las innumerables veces que los estudiantes se acercan a solicitar apoyo. De la misma manera Arévalo & Asencios (2021), obtuvieron que el 40.6% indican estar en un nivel alto de síndrome de burnout; que discutiendo con nuestro estudio, nos fijamos que los docentes de las escuelas públicas, son una población vulnerables que requieren de atención para evitar caer en el nivel alto, por su parte Maslach y Pines (1977, citado en Rodríguez et al., 2017) manifiesta que el ser humano tiene una parte propia que permite evidenciar y expresar las fuerzas agotadas de nuestro cuerpo; sin embargo, es indispensable controlar aquellos sentimientos y frustraciones, y dañando sus relaciones interpersonales.

Por último, es indispensable reconocer si el sexo de los docentes tiene alguna diferencia significativa con las variables síndrome de burnout y desempeño laboral, ya que muchas veces observamos que tanto varones como mujeres puede que desencadenen algún problema de salud mental, prevaleciendo algún sexo específico. Para ello notamos que según la Prueba de U de Mann-Whitney indica, que los niveles de significancia son mayores al valor de  $p > 0.05$ , indicando, por lo tanto, que no existen diferencias significativas entre la variable Síndrome de Burnout y el sexo de los docentes. De la misma manera evidenciamos según Prueba de U de Mann-Whitney que los niveles de significancia son mayores al valor de  $p > 0.05$ , indicando, por lo tanto, que no existen diferencias significativas entre la variable Desempeño laboral y el sexo de los docentes. Los estudios que se consideraron como antecedentes no muestran dentro de sus resultados diferencias significativas en cuanto al sexo de sus elementos de estudio; sin embargo, podemos determinar que los autores de las teorías de ambas variables se refieren de manera general en cuanto a un desgaste emocional o a un mal desempeño laboral, es así que para Maslach y Jackson (1986, citado en Rodríguez et al., 2017) los factores estresantes para generar el síndrome de burnout pueden afectar a cualquier ser humano, pues todo están propensos a padecer lo mismo, sin saber quizá de qué manera va a reaccionar; de la misma manera Milkovich & Boudreau (1994, citado en Rodríguez et al., 2017) estipula que tanto varones como mujeres tienen habilidades, conocimientos y destrezas de las cuales pueden lograr desarrollar una buena producción. Lastimosamente no se pudo corroborar las hipótesis de estudio, sin embargo, podemos deducir que ambos sexos están propensos a padecer de alguno de estos problemas como el agotamiento emocional y el mal desempeño como consecuencia,

## **VI. CONCLUSIONES**

Primero: No existe relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana, 2022, ya que el nivel de significancia = ,569 es mayor al valor de  $p = 0,05$ .

Segundo: El síndrome de burnout no se relaciona con las dimensiones de desempeño laboral, puesto que los niveles de significancia son mayores al valor de  $p > 0.05$ .

Tercero: El 70,1% de los docentes de colegios de la provincia de Sullana, presentan un nivel de cansancio emocional bajo; mientras que el 49,5% evidencian un bajo nivel de despersonalización; y el 63,6%, presentan un nivel alto de realización personal.

Cuarto: El 78,5% de los docentes de los colegios de la provincia de Sullana se encuentran en un nivel medio de desgaste emocional según el cuestionario de síndrome de burnout de Maslach.

Quinto: En cuanto al sexo masculino y femenino, no existen diferencias significativas con las variables síndrome de burnout y desempeño laboral en los docentes de los colegios de la provincia de Sullana, 2022.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero: A los directores de los colegios cuyos docentes fueron evaluados, se recomienda elaborar un plan que contenga prevención y promoción acerca del Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral, con la finalidad de mejorar las habilidades cognitivas, afectivas y sociales de los docentes.

Segundo: La realización de talleres, programas y charlas enfocadas a la labor docente, con la finalidad de promover la salud mental de todo el cuerpo de la instrucción, además, de promover el diálogo en cuanto al síndrome de burnout y los efectos que estos puedan ocasionar en su desempeño como docente, mejorando sus expectativas profesionales.

Tercero: Apoyar de manera preventiva, las diversas áreas de la vida del docente, a través de la consejería y apoyo psicológico, así como el seguimiento de sus labores con el fin de evitar que el nivel de síndrome de burnout llegue al nivel grave.

Cuarto: Planificar y organizar grupos encargados del seguimiento de los estudiantes con necesidades, para dejar de recargar la labor docente y así tener un plan descentralizado con la finalidad de generar trabajo de manera horizontal y no desgastar el desempeño docente.

Quinto: Profundizar el estudio de las variables en mención anteriormente, a través de posteriores estudios y continuar promoviendo los buenos estilos de vida en los docentes de colegios de la provincia de Sullana.

## REFERENCIAS

- Arévalo, J., y Asencios, P. (2021). *Síndrome de burnout y desempeño Laboral en docentes de instituciones educativas del distrito de Villa María del Triunfo, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72636/Arevalo\\_OJI-Asencios\\_MPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72636/Arevalo_OJI-Asencios_MPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias-Gómez, Jesús; Villasís-Keever, Miguel Ángel; Miranda Novales, María Guadalupe El protocolo de investigación III: la población de estudio Revista Alergia México, vol. 63, núm. 2, abril-junio, 2016, pp. 201-206 Colegio Mexicano de Inmunología Clínica y Alergia, A.C. Ciudad de México, México. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arturo, N. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80379/Nicolas\\_MAF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80379/Nicolas_MAF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bautista, R. y Cienfuegos, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión] Repositorio institucional  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3687/Rosita\\_Trabajo\\_Bachiller\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3687/Rosita_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Chirú, E., y PARRALES, Y. (2020). *Burnout y desempeño profesional de los docentes desde la percepción estudiantil de la carrera de administración de empresas* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil] Repositorio institucional [http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/55251/1/ICT-020-2020-CHIRU%20BUENO\\_PARRALES%20REYES.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/55251/1/ICT-020-2020-CHIRU%20BUENO_PARRALES%20REYES.pdf)



- Código de ética UCV (2017). *Resolución de consejo universitario N° 0126-2017/UCV*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Dávila, E. (2019). *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa la Inmaculada – Provincia de Bagua* [Tesis de post grado, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45240/D%C3%A1vila\\_VEP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45240/D%C3%A1vila_VEP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Euroinnova (2022). *¿Qué es un docente y su función?* International online education. <https://www.euroinnova.edu.es/blog/que-es-un-docente-segun-autores>
- Giler, R.; Loor, G.; Urdiales, S. y Villavicencio, M. (2022). Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19. *Revista Científica*. 8(1). <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2495>
- Gutiérrez, D. y Pando, J. (2018) *Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca* [Tesis de post grado, Univeresidad de Cajamarca] Repositorio institucional <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/897/TESIS%20SINDROME%20DE%20BURNOUT%20Y%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019) Metodología de la investigación. Introducción a los tipos de muestreo. *Revista científica Alerta*, 2(1). <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Instituto Nacional de estadística (2019). *Qué es población*. <https://www.ine.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/poblacion/que-es-poblacion>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Capítulo II, 3. Edición digital:

[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)

Llavilla, M., y Quispe, L. (2021). *Burnout y desempeño Laboral en docentes de educación secundaria de instituciones Educativas de Lima, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63674/Llavilla\\_NM-Quispe\\_HLY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63674/Llavilla_NM-Quispe_HLY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martín, J. (2017). *¿Conoces la teoría “X” y teoría “Y”?*. Cerem International Business School. <https://www.cerem.pe/blog/conoces-la-teoria-x-y-teoria-y>

McGregor, D. (1960). Teoría X y teoría Y. *Revista Pensamiento Imaginativo. Investigación*, 4, 06-13.

Mogollón, J., y Rojas, A., (2019). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de I.E nacionales del distrito de Caylloma* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] Repositorio institucional <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10591/PSmoyajr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mora, J. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados de Chancay, 2020* [Tesis de post grado, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55799/Mora\\_DJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55799/Mora_DJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Nicolas, A. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de institutos de educación superior del distrito de Sullana, 2021* [Tesis de post grado, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80379/Nicolas\\_MAF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80379/Nicolas_MAF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Normas APA (2020). *¿Qué es una muestra y cómo se selecciona?* Séptima Edición. <https://normasapa.net/que-es-una-muestra-y-como-se-selecciona/>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Santa Cruz, E.; Rojas, J. y Barboza, M. (2021). Síndrome de Burnout en profesores de escuelas de países latinoamericanos. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, 24(3), 297-299. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.05>
- Shapiro, S. S., & WILK, M. B. (1965). *An analysis of variance test for normality (complete samples)*. *Biometrika*, 52(3–4), 591–611. C
- Rodríguez, J., Guevara, A., y Viramontes, E., (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14) 45-67-2017. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>
- Romero, Z. (2016). *Comunicación Familiar*. Chile Programa de Formación a Distancia. Mujer Nueva. Chile: PUC
- Rus, E. (2021). *Investigación cuantitativa*. Economipedia.com. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-cuantitativa.html>
- Saravia, M. y Neyra, F. (2020) *Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de nivel secundario de la localidad de Huancavelia* [Tesis de post grado, Universidad Nacional de Huancavelica] Repositorio institucional <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3493/TESIS-SEG-ESP-FED-2020-SARAVIA%20HUAMAN%20Y%20NEYRA%20CORNEJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ugalde, J. y Molestina, C. (2018). *Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador*. Revista espacios, 39 (52), 1-5.  
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n52/a18v39n52p26.pdf>

Viera, C. (2021) *Violencia intrafamiliar y dependencia emocional en tiempos de pandemia en mujeres atendidas en la posta médica de la Sanidad de Sullana, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio institucional  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72620/Viera\\_LCDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72620/Viera_LCDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## Anexos

### Anexo1: Matriz de Consistencia

**TITULO:** Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	INTRUMENTOS
¿Existe relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022?	<p><b>General:</b> Determinar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022.</p> <p><b>Específicos</b> a) Analizar la relación síndrome de burnout y los factores de desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022. b) Describir las dimensiones de síndrome de burnout en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022. c) Identificar los niveles de síndrome de burnout en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022.</p>	<p><b>De investigación:</b> a) Existe relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022. b) Los docentes de colegios de la provincia de Sullana, presentan niveles altos de Síndrome de Burnout. c) El Síndrome de Burnout no se relaciona con los factores de desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana.</p>	<p><b>Independiente:</b> Síndrome de burnout</p> <p><b>Dependiente:</b> Desempeño laboral</p>	<p><b>Tipo:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Población:</b> 100 mujeres atendidas en la posta de la Sanidad.</p> <p><b>Muestra:</b> 70 docentes</p>	<p><b>Síndrome de burnout</b> Cuestionario de Síndrome de Burnout Autor: Maslach Burnout z</p> <p>Escala: Ordinal</p> <p><b>Desempeño laboral</b> Cuestionario de Desempeño Laboral Lemos y Londoño (2006)</p> <p>Escala: Ordinal Autor: Arturo Federico Nicolas Mena</p>

- 
- d) Comparar el Síndrome de Burnout según sexo en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022.
  - e) Comparar el Desempeño Laboral según sexo en docentes de colegios de la provincia de Sullana-Piura, 2022.
-

## Anexo 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de medición
<b>Síndrome de burnout</b>	Para Maslach y Pines (1977, citado en Rodríguez et al., 2017) definen a este síndrome como las fuerzas agotadas de tipo fisiológico y emocional, generando desinterés en el aspecto laboral y conductual con sus compañeros y personas beneficiadas; afectando principalmente la autoestima.	Se basa en el cuestionario para medir el Síndrome de Burnout, el cual incluye las categorías de las cuales se pueden elegir: nunca; pocas veces al año o menos; una vez al mes o menos; varias veces al mes; una vez a la semana; varias veces a la semana y todos los días	Cansancio emocional	Desgaste de energía en cuanto a las emociones, esto se da gracias a la interacción del docente con sus alumnos, cabe resaltar que al término de una jornada laboral, el cuerpo y la mente se agitan desfavoreciendo y fatigando a la persona	1, 2, 3,4 ,5 ,6 ,7 ,8 y 9.	Ordinal
			Despersonalización	Conductas negativas pero que las realiza aquellos trabajadores que trabajan brindando atención hacia las demás personas, es decir, genera malestar y distanciamiento con alumnos, o clientes, hasta con compañeros de trabajo	10, 11, 12, 13, y 14.	<b>Niveles</b> Bajo Medio Alto
			Realización personal	Factor donde el trabajador tiene una perspectiva positiva hacia su misma persona, evaluando, además, valorizada mente su labor	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, y 22.	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Desempeño Laboral</b>	Chiavenato (2011) define como la competencia o actitud que evidencia en trabajador en el centro donde labora, las cuales les permite desarrollar conocimientos y habilidades que ha adquirido de otras personas y le son de ayuda para desenvolverse en la empresa de manera competente.	Se apoya en el cuestionario de desempeño laboral, el cual presenta una valoración de nunca; casi nunca; rara vez; casi siempre y siempre.	Conocimiento del puesto	Tareas encomendadas a desempeñar. Para los docentes estas responsabilidades están estipuladas en el Manual de organización y funciones (MOF), funciones tales como lo que debe de realizar el docente, tener en cuenta los momentos de trabajo, la metodología que debe emplear y la justificación de lo que realizará.	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal
			Rendimiento o productividad	Resultado de la productividad que tiene el trabajador y sobre todo la eficiencia al realizar sus labores, esta dimensión se basa en comportamientos ligados a los objetivos de la institución para la que labora, cumpliendo en todo momento las acciones designadas.	7, 8, 9, 10, 11, y 12	
			Planificación y resolución de procesos	El autor estipula que a través de la visión y misión de la organización donde se labora se llega a tener en cuenta la manera de solucionar algún problema; en este caso esta dimensión asume que el trabajador se acerca de manera sistemática a las dificultades, para luego plantear posibles alternativas de respuesta ya sea a corto o largo plazo y beneficiar a toda la organización.	13, 14, 15, 16, 17, y 18	



## Anexo 3: Instrumentos

### 3.1 CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT

#### MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Estimado docente/directivo reciba mi cordial saludo y a la vez le solicito responda de manera sincera esta encuesta que tiene por finalidad obtener información acerca de cómo se percibe el desempeño laboral docente, de esta manera estará contribuyendo a la cristalización de nuestro trabajo de investigación. Teniendo en cuenta la “escala de frecuencia”, señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que sienta las situaciones presentadas en los siguientes 22 enunciados, recuerde que los datos extraídos solo servirán con fines investigativos garantizándose la total confidencialidad en el uso de los mismos, en tal sentido se le solicita ser lo más honesto posible.

#### Escala de Frecuencia

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

Fecha: .....

Sexo: (M) (F)

Edad:

.....

Especialidad:

.....

	ÍTEMS	Valoración						
		0	1	2	3	4	5	6
<b>Dimensión 1: Cansancio emocional</b>								
01	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
02	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo.							
03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado/a.							
04	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as, supone un gran esfuerzo y me cansa.							

05	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por el trabajo.							
06	Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
07	Creo que trabajo demasiado.							
08	Trabajar directamente con alumnos/as, me produce estrés.							
09	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
<b>Dimensión 2: Despersonalización</b>								
10	Creo que estoy tratando a los alumnos como si fueran objetos impersonales.							
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión de docente.							
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos problemas.							
<b>Dimensión 3: Realización personal</b>								
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.							
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
17	Creo que en mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.							
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
19	Siento que puede crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							
20	Me siento motivado/a después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							

### 3.2 CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

#### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Estimado docente reciba mi cordial saludo y a la vez le solicito responda de manera sincera esta encuesta que tiene por finalidad obtener información acerca de cómo se percibe el desempeño laboral docente, de esta manera estará contribuyendo a la cristalización de nuestro trabajo de investigación. A continuación, se le presenta una serie de Ítems que deberá evaluar considerando su experiencia personal y profesional, debiendo marcar con "X" en el recuadro que corresponda, teniendo en consideración que: "S" = Siempre, CS= Casi Siempre, RV= Rara vez, CN= Casi nunca y N= Nunca. Recuerde que los datos extraídos solo servirán con fines investigativos garantizándose la total confidencialidad en el uso de los mismos, en tal sentido se le solicita ser lo más honesto posible.

Nunca	Casi nunca	Rara vez	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

Fecha: .....

Sexo: (M) (F)

Edad:

.....

Especialidad:

.....

	ÍTEMS	Valoración				
		S (4)	CS (3)	RV (2)	CN (1)	N (0)
<b>Dimensión 1: Conocimiento del puesto</b>						
01	Conoce la estructura orgánica de la institución donde labora.					
02	Conoce los alcances de la función que le corresponde dentro de la organización.					
03	Conoce los límites de sus funciones en la institución que labora.					
04	Considera que su rol como colaborador es beneficio al funcionamiento de la institución.					
05	considera que su función en la organización contribuye al logro de la misión institucional.					

06	Considera que, el cumplimiento de sus funciones brinda aportes significativos a la institución dentro de la organización.					
<b>Dimensión 2: Rendimiento o productividad</b>						
07	Considera que en el desempeño de sus funciones pone al servicio todas sus capacidades intelectuales.					
08	Considera que es capaz de realizar sus labores usando menor tiempo que sus compañeros de la institución.					
09	Al realizar su trabajo en la institución lo hace con optimismo.					
10	Considera que sus funciones en la institución están en relación con sus objetivos profesionales.					
11	Considera que su rendimiento laboral depende de su estado emocional.					
12	Considera que su rendimiento laboral aumenta cuando está próximo a llegar fin de mes.					
<b>Dimensión 3: Planificación y resolución de procesos</b>						
13	Planifica sus actividades laborales con anticipación.					
14	Considera que tiene objetivos a corto y largo plazo de acuerdo a la función que desempeña en la institución.					
15	Resuelve sus conflictos laborales con eficiencia.					
16	Considera que se muestra empático con sus compañeros de trabajo cuando estos están pasando por algún problema.					
17	Considera que está preparado para tomar decisiones relevantes de acuerdo a su función en la institución.					
18	Considera que es asertivo para corregir sus errores y los errores de sus compañeros de la institución.					

## Anexo 4: Confiabilidad de Instrumentos

### Cuestionario de Síndrome de Burnout

Sub escala	Ítems	Alfa de Cronbach
Cansancio Emocional	9	,938
Despersonalización	5	,753
Realización Personal	8	,944
Puntaje total	22	,858

En la presente tabla podemos observar que los valores de Alfa de Cronbach según las dimensiones del instrumento, muestran un nivel de confiabilidad de fuerte a alta, determinando que el instrumento es apto para su aplicación.

**Fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos1]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,764	22

## Cuestionario de Desempeño Laboral

Sub escala	Ítems	Alfa de Cronbach
Conocimiento del puesto	6	,965
Rendimiento o productividad	6	,898
Planificación y resolución de procesos	6	,974
Puntaje total	18	,975

En la presente tabla podemos observar que los valores de Alfa de Cronbach según las dimensiones del instrumento, muestran un nivel de confiabilidad de fuerte a alta, determinando que el instrumento es apto para su aplicación.

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	18

## Anexo 5: Solicitudes

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Sullana, 13 de Julio del 2022

SEÑOR: EDUARDO ABRAMONTE NUÑEZ  
DIRECTOR I.E 15025 JOSÉ CARDO

I.E. JOSÉ CARDO  
SULLANA  
CONTROL DE EXPERIENCIAS  
EXPTE N° 0250  
FECHA 14 JUL 2022  
FOLIOS 01

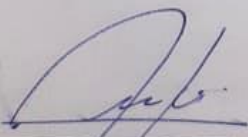
**ASUNTO: SOLICITO ACEPTACION PARA  
APLICAR PROYECTO DE TESIS**


Es grato dirigirme a Usted para saludarlo y por medio de la presente solicitar a Usted nos sirva brindar facilidades para APLICAR PROYECTO DE TESIS y obtener la licenciatura de Psicología, denominado **Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana, 2022**; en la institución que Usted dirige.

- ✓ FRANCO NAVARRO PEÑA, N° DNI: 43552328
- ✓ CLAUDIA FABIANA YASMIN QUEDENA SILVA, N° DNI: 75193875

Me despido de Usted reiterándole nuestras muestras de aprecio y consideración

Atentamente

  
FRANCO NAVARRO PEÑA  
N° DNI: 75193875

  
CLAUDIA F. QUEDENA SILVA,  
DNI: 43552328

Anexo 5.1:

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Sullana, 13 de Julio del 2022

SEÑOR:  
RAMÓN CORNEJO CHUMACERO  
DIRECTOR (E) CARLOS AUGUSTO SALAVERRY

ASUNTO: SOLICITO ACEPTACION PARA  
APLICAR PROYECTO DE TESIS

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo y por medio de la presente solicitar a Usted nos sirva brindar facilidades para APLICAR PROYECTO DE TESIS y obtener la licenciatura de Psicología, denominado **Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana, 2022**; en la institución que Usted dirige.

- ✓ FRANCO NAVARRO PEÑA, N° DNI: 43552328
- ✓ CLAUDIA FABIANA YASMIN QUEDENA SILVA, N° DNI: 75193875

Me despido de Usted reiterándole mis sentimientos de aprecio y consideración

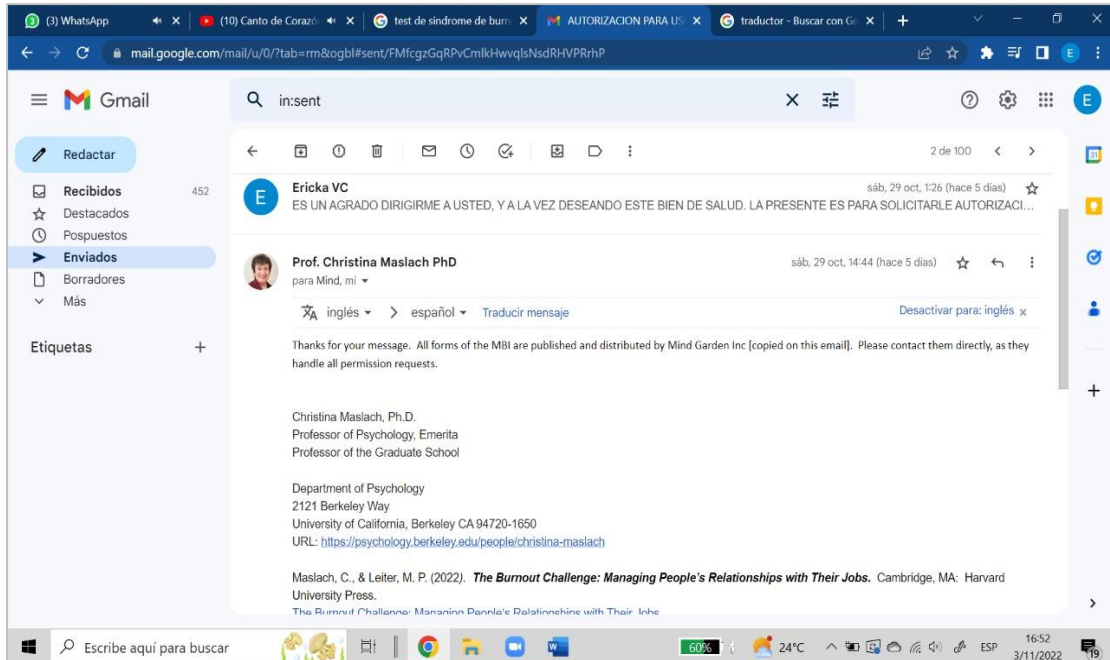
Atentamente

4p. 3 42  
15/07/22  
FRANCO NAVARRO PEÑA  
SECRETARÍA  
DNI: 75193875  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
CARLOS AUGUSTO SALAVERRY  
UGEL SULLANA

  
CLAUDIA F. QUEDENA SILVA,  
DNI: 43552328



## Anexo 6: Autorizaciones



 **CDE.pdf**  
PDF - 42 KB

Buenos días

El CDE es un cuestionario de uso libre del que puede hacerse uso desde que se haga la respectiva citación del artículo original (2006), así que puedes usarlo sin problemas.

En el siguiente link encontrarás la guía de calificación:  
<https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/17571>

Cordialmente,

**Mariantonia Lemos**  
Coordinadora de la Maestría en Estudios del Comportamiento  
Profesora Titular  
Departamento de Psicología  
Teléfono (57 4) 2619500, extensión 8923  
[mlemosh@eafit.edu.co](mailto:mlemosh@eafit.edu.co)



---

Carrera 49 N° 7 sur - 50, Medellín - Colombia  
Línea de atención al usuario: (57 4) 2619500 / 01 8000 515 900  
[www.eafit.edu.co](http://www.eafit.edu.co)

• Inspira Crea Transforma •

## Anexo 7: Calculadora de Muestra



muestra de tu siguiente investigación. Sin duda, utilizarla te permitirá ahorrar una gran cantidad de tiempo. Así que sácale el máximo provecho y útilazala cada vez que sea necesario.

### Calculadora de muestra

Nivel de confianza: ?  95%  99%

Margen de Error: ?

Población: ?

Limpiar

Calcular Muestra

Tamaño de Muestra:



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHUNGA SILVA LIZT JANINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana - Piura, 2022", cuyos autores son NAVARRO PEÑA FRANCO, QUEDENA SILVA CLAUDIA FABIANA YASMIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 23 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHUNGA SILVA LIZT JANINA <b>DNI:</b> 40016068 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0462-3040	Firmado electrónicamente por: LCHUNGAS el 27-01- 2023 12:56:20

Código documento Trilce: TRI - 0500664