



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Síndrome Burnout y el desempeño laboral, en docentes de la  
jurisdicción de una UGEL. Piura 2022.

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

Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Gonzales Pasiguan, Humberto Higidioh ([orcid.org/0000-0001-7010-7485](https://orcid.org/0000-0001-7010-7485))

**ASESOR:**

Dr. Mendívez Espinoza, Yvan Alexander ([orcid.org/0000-0002-7848-7002](https://orcid.org/0000-0002-7848-7002))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

## Dedicatoria

*A mi madre, Jesús Victoria Pasiguán, por darme  
la motivación que día a día me impulsa  
y a quién le debo mi existencia;  
y para ella todo mi respeto y amor.*

## **Agradecimiento**

*Agradecimiento a Dios por brindarme  
su sabiduría infinita.*

*Agradezco a mis familiares por su paciencia  
ante las circunstancias más difíciles.*

## Índice de contenidos

<b>Dedicatoria</b> .....	i
<b>Agradecimiento</b> .....	ii
<b>Índice de contenidos</b> .....	iii
<b>Índice de Tablas</b> .....	iv
<b>RESUMEN</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>I.INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	4
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y Operacionalización .....	16
3.3. Población, muestra y muestreo .....	18
3.3.1 Población.....	18
3.3.2 Muestra .....	18
3.3.3 Muestreo.....	183.4
Técnicas e instrumentos .....	193.5
Procedimiento.....	203.6
Métodos de análisis de datos.....	203.7
Aspectos éticos.....	20
<b>IV.RESULTADOS</b> .....	21
<b>V.DISCUSIÓN</b> .....	26
<b>VI.CONCLUSIONES</b> .....	32
<b>VII.RECOMENDACIONES</b> .....	33
<b>REFERENCIAS</b> .....	34
<b>ANEXOS</b> .....	40

## Índice de Tablas

Tabla.1 Distribución de frecuencias según niveles de la variable síndrome de burnout y sus dimensiones .....	21
Tabla.2 Distribución de frecuencias según niveles de la variable desempeño laboral .....	22
Tabla.3 Correlación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral.....	23
Tabla.4 Correlación entre el cansancio emocional y desempeño laboral .....	24
Tabla.5 Correlación entre el despersonalización y desempeño laboral .....	25
Tabla.6 Correlación entre el realización personal y desempeño laboral .....	25

## RESUMEN

En la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de la jurisdicción de una UGEL. Piura 2022. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 310 docentes. Los instrumentos aplicados fueron el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y Escala de Desempeño Laboral Docente. Los resultados encontrados evidenciaron que existe una correlación inversa moderada y significativa entre síndrome de Burnout y desempeño laboral ( $r=-.431^{**}$ ,  $p=.000$ ). Además, se halló que existe correlación inversa media y significativa entre la dimensión cansancio emocional y desempeño laboral ( $r=-.257^{**}$ ,  $p=.000$ ), asimismo la dimensión despersonalización se correlaciona en sentido negativo con el desempeño ( $r=-.266^{**}$ ,  $p=.000$ ). Sin embargo, se encontró que existe correlación en sentido positivo de efecto medio entre la dimensión realización personal y desempeño laboral ( $r=.373^{**}$ ,  $p=.000$ ).

Se encontró que la mayor cantidad de participantes no presentan burnout ubicándose en un nivel bajo a un (94.17%), seguido del nivel medio (5.83%). Para el desempeño laboral encontramos que los docentes participantes se posicionan en un nivel muy alto (85.11%) seguido del nivel alto (14.24%).

Palabras clave: síndrome de burnout, desempeño laboral, docentes de educación básica.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between burnout syndrome and job performance in teachers in the jurisdiction of a UGEL. Piura 2022. The type of study was descriptive correlational with a non-experimental design. The sample consisted of 310 teachers. The instruments applied were the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Teacher Work Performance Scale. The results found showed that there is a moderate and significant inverse correlation between Burnout syndrome and work performance ( $r=-.431^{**}$ ,  $p=.000$ ). In addition, it was found that there is a mean and significant inverse correlation between the emotional exhaustion dimension and job performance ( $r=-.257^{**}$ ,  $p=.000$ ), likewise the depersonalization dimension is negatively correlated with performance ( $r=-.266^{**}$ ,  $p=.000$ ). However, it was found that there is a positive correlation of medium effect between the personal fulfillment dimension and job performance ( $r=.373^{**}$ ,  $p=.000$ ).

It was found that the largest number of participants do not present burnout, being located at a low level (94.17%), followed by the medium level (5.83%). For job performance we found that the dozen participants are positioned at a very high level (85.11%) followed by the high level (14.24%).

Keywords: burnout syndrome, work performance, basic education teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

Cuando mencionamos al síndrome conocido como Burnout, se asocia a una reacción al estrés laboral; para la OMS (Organización Mundial de la Salud), el SB vendría a ser la nueva epidemia para el siglo actual. En México se registran cada año diecinueve mil infartos a causa del estrés laboral (Álvarez, 2018). Esto significa una pérdida del 0,5% al 3,5% del PIB del país. Según las investigaciones y estudios realizados, el IMS (Instituto Mexicano del Seguro Social), muestra que México tiene uno de los porcentajes más altos de estrés laboral en el mundo, y esta condición cuesta entre 5 y 40 millones de dólares al año (Agea, 2022). Hace tres años, la OSM consideró el burnout un estadillo o enfermedad provocada por el estrés laboral (Torres, 2022). Una encuesta de consumidores y grupos de usuarios muestra que el 27% de los empleados corren el riesgo de estrés laboral crónico. La pandemia empeora los datos: la investigación que se denomina; impacto global del COVID-19, revela que en 2020, el 74 % de trabajadores vive actividad laboral permanente y el 45 % de los españoles activos admite sufrir presión laboral. (Gonzales, 2022).

Incapaces de ayudar a los estudiantes, la pandemia ha creado ansiedad e impotencia en el aprendizaje (Cortés, 2021). Para cumplir con su práctica pedagógica, los docentes necesitan acostumbrarse a utilizar herramientas y plataformas tecnológicas que tal vez no utilicen o conozcan, además de sus actividades habituales (Hernández et. al, 2021). Deben estar siempre en contacto con sus alumnos y, si bien esta cercanía y estos sentimientos son importantes para el rendimiento académico, estas actitudes, sentimientos y actividades pueden provocar agotamiento o estrés crónico, lo que hace que los maestros estén menos motivados, menos comprometidos y, en la en el peor de los casos, dejar el trabajo (Delgado, 2020). Algunos empleados enfrentan problemas de estrés debido al estrés laboral, debido a que los síntomas asociados a este problema son el agotamiento emocional de los empleados, tendencia a la despersonalización y a mostrar reducida satisfacción a nivel profesional (Gurumendi et. al, 2021).

Evia (2019) en su estudio formulado, consigna como mecanismos a utilizar el GEI (Global Engagement Index), para medir los índices de motivación y el desempeño en aproximadamente trece países: EE.UU, Canadá, México, Argentina, España, China, Reino Unido, Alemania, Francia, India, Brasil, Italia, Australia; concluyó que



muy pocos empleados son leales a su empresa de labores y sus puestos, los países con un índice elevado de población activa en identificación de labores son: USA y China con un 19%. De esta manera, las empresas tratan de mejorar el desempeño y para ello se enfocan en lograr resultados con el apoyo de sus empleados y unidades estructurales (Mora et. al, 2022).

En Latinoamérica, Tabares et al. al (2020) argumentan que el agotamiento es un fenómeno que hace que un empleado se sienta emocionalmente agotado, despersonalizado de aquellos con los que trabaja y profesionalmente insatisfecho, con consecuencias físicas, psicológicas, sociales y profesionales negativas. El trabajo académico se convierte en causa de estrés por diversas actividades que determinan debilidad emocional muy alta, actitud insuficiente hacia las personas y depresión (García et. al, 2017). Un estudio en Ecuador encontró que el 25% de los empleados del gobierno estaban insatisfechos con sus trabajos, el 35% de insatisfacción a la dimensión que corresponde a la necesidad de poder, con un 35% se encontró que habían trabajadores que estaban insatisfechos con respecto a la dimensión de justicia organizacional, para terminar y finalizar, identificando factores motivacionales que mejoran de forma trascendental el desempeño laboral, lo que trae consigo el anhelado desarrollo personal y organizacional (Bohórquez et. al, 2020). Como pilares del desempeño laboral son la comunicación, liderazgo, relaciones, motivación, compromiso, etc. influyen directamente en el buen desempeño laboral (Sumba et. al, 2022). Murillo (2017) menciona que se ha demostrado que la falta de autocontrol afecta negativamente el aprendizaje, pudiendo utilizarse los llamados mecanismos de compromiso para autorregular la conducta. Debido al trabajo de los docentes, esta demanda provoca fatiga y los hace menos productivos, lo que evidencia una actitud de agotamiento físico e insatisfacción con las actividades laborales (Rivera et. al, 2018). Incluso los estilos de enseñanza pueden causar estrés si es que no hay una adaptabilidad en los estilos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes (Rojas et. al, 2017). En este sentido, según la teoría de Grash, el estilo de enseñanza experto implica la participación en el trabajo de los profesores universitarios (Arias & Carrasco, 2018). Las condiciones socioeconómicas negativas provocan estrés en los estudiantes; hay un mayor esfuerzo educativo para promover el aprendizaje y crear vínculos efectivos entre la familia y la comunidad (Maya et. al, 2017). Se afirma que los

profesionales educadores tienen una menor calidad de vida laboral, mientras que los del sector privado tienen menos respaldo institucional, pudiéndose encontrar indiferencia en el trabajo (Loli et. al, 2018). Finalmente, un estudio de 504 docentes EBR (educación básica regular) de instituciones estatales (62%) y privadas (37%), de tres regiones de Perú, evidencian que los factores estresores tiene que ver con el ambiente de trabajo y sobrecarga laboral (Santa Cruz et. al, 2022)

El planteamiento del problema es ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, en docentes de la jurisdicción de una UGEL. Piura 2022?. El estudio tiene implicaciones prácticas, porque sus resultados servirán para obtener nuevos datos con respecto a las variables de estudio, los cuales serán beneficiosos para profundizar aspectos de la problemática de la investigación en las instituciones de educación básica regular. También es socialmente relevante porque permite a los docentes reflexionar sobre su vida cotidiana con su salud física, mental e incentiva a utilizar nuevas estrategias personales que les permitan responder a las necesidades que tienen los educandos para poder brindar una educación con buenos estándares de calidad. También es metodológicamente sólida, porque utiliza principios de medición psicométrica que pueden ser empleadas en posteriores investigaciones.

El objetivo considerado para la presente investigación es; conocer la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, en docentes de la jurisdicción de una UGEL. Piura 2022. A manera de objetivos específicos: OE1: conocer la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral, en docentes de la jurisdicción de una UGEL. Piura 2022. OE2: conocer la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral, en docentes de la jurisdicción de una UGEL. Piura 2022. OE3: conocer la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral, en docentes de la jurisdicción de una UGEL. Piura 2022.

Las hipótesis se muestran a continuación: **H1**. Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, en docentes de la jurisdicción de una UGEL. Piura 2022. **H0**. No Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, en docentes de la jurisdicción de una UGEL. Piura 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

La investigación que se presenta tiene como variables a estudiar, al Síndrome de Burnout y todo el marco teórico correspondiente al desempeño laboral. Presentan antecedentes relevantes, es por ello que se puede citar a las siguientes investigaciones.

A nivel internacional, Torres (2021) presenta su investigación cuyo propósito fue medir y comprender el nivel de burnout y como este se desarrolla en profesionales de la educación en los niveles de primaria y secundaria en organizaciones educativas públicas del territorio regional del Bío Bío, Chile. Para este estudio se utilizó como herramienta de medición la versión en español del MBI - GS (Maslach-Burnout Inventory Comprehensive Survey). La recolección de datos resultó en niveles altos de agotamiento, así mismo; niveles medios bajos de cinismo y finalmente niveles medios y altos de eficacia profesional.

Portero (2019), quien se encargó de investigar variables como; el estrés laboral, Burnout, satisfacción, afrontamiento y salud general en personal médico del área de urgencias en Córdova, mediante el cual, se intenta evaluar la correlación de las variables mencionadas, así como el impacto que tienen sus características sociodemográficas en profesionales de trabajadores de la salud. La investigación fue un estudio descriptivo transversal que involucró a 235 enfermeros y médicos. Se concluyó, dando a conocer que los niveles de estrés percibido fueron moderados en un 22% y 49% presentaban un alto grado de despersonalización. En general, la fatiga fue baja. Por otro lado la dimensión de despersonalización, de igual forma satisfacción personal y laboral, arrojaron índices moderadas.

Con respecto a las investigaciones que pertenecen al ámbito nacional, encontramos que; como objetivo principal de tesis de Quipuscoa (2022) fue conocer y determinar como actúa la relación existente entre el síndrome de burnout con respecto a la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas privadas de Trujillo, en el año 2022. La investigación realizada tuvo su construcción en base al tipo descriptivo correlacional y su diseño no experimental. La muestra estuvo conformada en su totalidad por cincuenta y cinco docentes de los tres niveles de educación básica. Las encuestas utilizadas fueron, Maslach Burnout Inventory y la

Teacher Job Satisfaction Scale (ESLA-Education). El resultado fue una correlación negativa moderada altamente significativa entre las dimensiones de agotamiento y la satisfacción. Asimismo, en la dimensión que corresponde al agotamiento se correlacionó significativamente a nivel negativo con la dimensión de la motivación y una correlación significativa baja para la dimensión que corresponde a la tarea realizada por el trabajador. Sin embargo, no hubo resultados de logro para encontrar una correlación significativa entre la dimensión organización social y la dimensión de autorrealización. Por otro lado, más de la mitad de los docentes en estudio (52,72%) presentaban burnout leve, y la mayoría (67,27%) se encontraba satisfecho con su trabajo. Como conclusión existe una correlación a nivel negativo moderado y significativo entre las variables de investigación.

Purizaca (2020) estudia al Síndrome denominado Burnout y la forma que influye con el desempeño laboral en trabajadores de financiera MIBANCO – Agencia de la Unión, Piura 2019. Dicho estudio presenta como objetivo, el determinar que forma o como influye el síndrome de Burnout para con el desempeño laboral en los trabajadores de la financiera MIBANCO – agencia de la Unión, Piura al año 2019. Presenta un diseño de investigación; aplicada, no experimental, transversal y de correlación causal. Como resultado se mostró que el 59,5% de los empleados presentaron burnout moderado, lo que mostró un efecto significativo (Sig.0,05) y negativo en el desempeño laboral en la dimensión agotamiento emocional, excepto en el desempeño personal, hubo un claro efecto significativo en el desempeño laboral. Hubo un efecto significativo (Sig.0,05). En cuanto al desempeño laboral de trabajadores, con un 66,7% de colaboradores evidenció niveles muy altos, donde el SB posee una consecuencia significativa en el desempeño laboral de empleados (Sig.0,05), lo que significa que un mayor nivel de burnout afectará negativamente a los empleados y actuar en el trabajo.

Albarracin (2019) cuya investigación fue; Síndrome de Burnout en docentes de nivel educativo inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de puno 2019. Su objetivo a investigar fue, el determinar los niveles de SB que podrían presentar los profesores del nivel de educación inicial en las instituciones de educación estatal del distrito de Puno. La metodología presentada para la investigación es de tipo descriptivo, con un diseño transversal, y muestra que está conformada por sesenta

y dos docentes de la jurisdicción. En la muestra analizada, el 45% de la muestra total presentaba el síndrome, además de mayores niveles de agotamiento emocional y el 68% y 69% de individuos con bajos niveles de desempeño. La conclusión es que hay la presencia del SB (síndrome de Burnout) en los docentes del nivel inicial que forman parte de la planta funcional dentro de las instituciones educativas del sector público que comprende el distrito de Puno al año 2019.

En el estudio que presenta Tito (2017), donde busca la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de docentes en las instituciones educativas católicas de la unidad de gestión educativa local (UGEL03, Lima). Donde el objetivo de estudio fue determinar la relación existente entre el SB (Síndrome de Burnout) con respecto al desempeño laboral de los docentes de instituciones educativas católicas pertenecientes a la unidad de gestión educativa local (UGEL03, Lima). Se presenta al descriptivo correlacional, como diseño de investigación. La población de ciento y uno docentes que pertenecen a cuatro instituciones educativas de corte católico de la jurisdicción de la unidad de gestión educativa local (UGEL03, Lima). Se muestran resultados donde existe una relación negativa entre el SB y las formas de desempeño al trabajo pedagógico en instituciones educativas católicas pertenecientes a la UGEL03, Lima. Una prueba de correlación mostró esto (valor- $p:000<05$ ).

A nivel local, Nicolás (2022) plantea determinar la relación existente del SB (Síndrome de Burnout) y desempeño laboral en docentes que forman parte de los institutos de educación superior del distrito de Sullana, para el año 2021. Se suministraron los cuestionarios de SB para docentes con 22 reactivos a contestar, mientras que para desempeño laboral con 18 reactivos a contestar. El estudio que se presenta tiene la tipología descriptiva, correlacional y para tal efecto se utilizó la estadística correlacional con el método del coeficiente de Spearman para la obtención de resultados. La población a estudiar estuvo conformada por sesenta y uno docentes que completaron el cuestionario de burnout utilizando dimensiones relacionadas con el AE (agotamiento emocional), la DP (despersonalización) y la RP (realización personal). Para el cuestionario de desempeño laboral, tuvo por dimensiones; el conocimiento del puesto, productividad, resolución de procesos. Se utilizaron procedimientos estadísticos descriptivos e inferenciales que dan por

resultado el poder procesar y analizar los datos que de obtengas de la investigación. El resultado concluyente para el presente estudio, indica que no existe relación significativa entre el SB (Síndrome de Burnout) y el desempeño de los profesores docentes con respecto a su labor. Burnout leve o bajo a la mayoría de colaboradores y una satisfacción laboral moderada. Como conclusión se finaliza, que hay una existente correlación significativa, a la vez negativa, entre una y otra variable.

Quintana (2022) formula el presente trabajo, proponiendo el objetivo de investigación; donde determine la relación que existe entre el SB (Síndrome de Burnout) con respecto al desempeño de labores de los servidores de la red Piura, al año 2022. El estudio investigativo es se plantea en su tipología básica, donde utiliza, con métodos cuantitativos, y diseño no experimental, transversal, descriptiva, correlacional. Se utilizó una encuesta en una muestra de 50 empleados entre auxiliares y personal administrativo, el cuestionario consta de 22 ítems con dos variables como herramienta. Para el proceso de la data se manejó el software estadístico SPSS-16, se enunciaron los resultados arrojados donde las variables de Burmout se correlacionaron directa y significativamente con ambas variables estudiadas, donde el coeficiente de correlación fue moderadamente significativo. Lo que nos pudo permitir demostrar las hipótesis para correlaciones altas entre variables. Considerando la importancia de las dimensiones de la investigación.

Después de describir las investigaciones previas relevantes para este estudio, procedemos a referirnos a las principales teorías relevantes. Hablar de burnout es una referencia a la normativa de la OMS, que asume que el burnout (“burnout” en ISK-10) es un problema relacionado con el trabajo (Martinez & Figueroa, 2022).

Previo a esta revisión, el burnout fue catalogado como dificultades estrechamente relacionadas con la falta de control de la vida, en esta categoría general, donde estás las personas con condiciones estresantes que acuden al servicio de salud. En la reciente clasificación, el SB (síndrome de Burnout) se incluye como un capítulo en los manuales diagnósticos, donde se refiere a todos los factores que afectan el estado de salud o la vinculación a los estados de ánimo estresantes con

consecuencias físicas corporales y personas que en base a ello acuerden a los servicios de salud. Como subcategoría se podría consignar; a los problemas relacionados con el empleo y el desempleo. El SB estaría codificado como QD85: "Síndrome de Burnout". Este concepto actual, permite mejorar la identificación, prevención y tratamiento del síndrome, facilitando el diagnóstico por parte de los profesionales sanitarios y la prevención por parte de los profesionales psicosociales. Según la CIE-11 en su última actualización, el Sb (síndrome de Burnout) es el factor resultante de la inexactitud del manejo de estímulos estresores que desembocan en episodios de conductas de estrés crónico, para con su lugar de trabajo. Se caracteriza por tres aspectos, primero: sensación de falta de energía o agotamiento; segundo: mayor distancia psicológica del trabajo o sentimientos negativos o cínicos hacia el trabajo y tercero: sentimiento de despersonalización (Ministerio de Trabajo y Economía - Madrid, 2022).

El considerado Burnout Síndrome, es un mal o una problemática mundial porque puede afectar negativamente la salud corporal, física y psicológica, así como la eficiencia de las personas afectadas para con sus organizaciones o instituciones en las que se desenvuelven (Molinedo, 2022). Varios informes sugieren que la exposición al estrés crónico es el primer factor importante en el desarrollo de síndrome de Burnout. En segundo lugar, las estrategias de afrontamiento poco eficaces o ineficaces conducen a la persistencia y empeoramiento de los síntomas; el tercer factor es a nivel fisiopatológico ya que se ha demostrado que provoca una desregulación del eje hipotálamo-pituitario-suprarrenal (Vaca, 2022)

Se refiere al síndrome de burnout o "síndrome de burnout", una condición patológica provocada por un ambiente de trabajo en el que los empleados sienten constantemente ansiedad y desgaste psicológico. El síntoma más característico de las personas con esta enfermedad es el cansancio físico, emocional y mental, que puede afectar no solo las condiciones laborales de los empleados, sino también las relaciones personales. Además, el síndrome suele provocar un bajo rendimiento laboral e incluso ausentismo (Sancho, 2022).

Según refiere en uno de sus artículos el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social), el SB (síndrome de Burnout); es un agotamiento intenso, crónico

caracterizado por agotamiento emocional, sentimientos de satisfacción e insuficiencia personal y despersonalización. También advierte que el agotamiento “manifiesta agotamiento físico y mental, apatía, desesperanza y una imagen negativa de uno mismo”. El siguiente paso en esta situación es el aislamiento, que puede derivar en ausentismo: "No acude o asiste a las reuniones de trabajo, se producen cambios de humor y comportamientos hostiles. Esto puede generar un sentimiento de inadecuación personal y profesional, lo que se convierte en una reducción de la capacidad de trabajo y menoscabo de satisfacción". (Blanca, 2022)

El SB (Síndrome de Burnout) es una condición causada por altos niveles crónicos de la angustia emocional o comúnmente llamado; estrés, que se caracteriza por tres áreas principales, tales como: agotamiento físico y mental (las personas sienten que no pueden dar más de sí emocionalmente y se sienten abrumadas por el ambiente laboral), falta de motivación en las tareas (creer que su ambiente de trabajo no es lo suficientemente gratificante) y cambios en el comportamiento que pueden conducir a un comportamiento grosero o abusivo hacia los demás (quizás un comportamiento irresponsable o negativo en el trabajo). La enfermedad se produce principalmente en profesiones que tienen contacto directo con las personas, como la medicina, la docencia, la enfermería, la psicología, etc. Pero el estrés crónico no solo puede contribuir a esta condición, sino, que también puede causar otros inconvenientes a nivel emocional, trayendo como consecuencia que se podría ingresar a cuadros depresivos o ansiosos, que hace que algunas personas experimenten otros trastornos del estado de ánimo además del agotamiento (Narvaéz, 2020).

El SB (síndrome de burnout) se está volviendo más común entre los trabajadores que se dedican al campo de la salud y las personas que tienen a cargo la responsabilidad de ejercer la función de educadores, manifestándose con síntomas de agotamiento emocional, una sensación de despersonalización y por último una baja e intensa insatisfacción personal, afectando en gran magnitud su trabajo, desempeño y la eficacia de las actitudes como aptitudes ofrecidas” (Molina, 2019, p. 36)

En términos de etiología, como expone Jorquera, este síndrome, estudiado en la década de 1970 por autores como Freudenberg, hace referencia al desgaste



laboral de las personas; posteriormente Maslach lo conceptualizó como un síndrome psicológico asociado a las dimensiones como son; el agotamiento emocional, también tenemos despersonalización y disminución de satisfacción como persona, en el entorno que se desenvuelven al trabajar con otros. Durante la última década se han definido como respuestas psicológicas crónicas al estrés laboral caracterizadas por deterioro físico, cognitivo, afectivo, afectivo e interpersonal (Díaz, 2020).

Finalmente, según Olivares (2017), Maslach define el SB (Síndrome de Burnout), como una expresión de conductas estresantes que se prolongan a través del tiempo; un problema psicológico causado por niveles elevados de estrés crónico causado por interacciones conflictivas entre los empleados y su trabajo. A nivel docente, en el ámbito académico, el trabajo diario de docentes y estudiantes muchas veces es insatisfactorio porque no se logran las metas esperadas o planificadas, lo que genera un sentimiento de impotencia, regularmente interiorizándolo como parte de la frustración o fracaso propio. Todas estas experiencias exponen a los trabajadores a riesgos psicosociales, que tiene una exclusividad en entornos de la enseñanza. En este sentido, el burnout tiene sus raíces como un conflicto entre los ideales personales que los colaboradores docentes esperan alcanzar para sus alumnos y las realidades de vida profesional diaria. Se dedica a tareas tales como nuevas formas de programación, desarrollo curricular, datos de acreditación, preparación de materiales; Durante la pandemia no se prepararon ni implementaron los materiales necesarios para completar esta educación virtual (Souza et al. et al., 2021).

Según el MBI (Maslach Burnout Inventory - Cuestionario), se logran identificar tres dimensiones: agotamiento emocional que pueden presentar los trabajadores, la despersonalización que tiene que ver con factores psicológicos y la realización personal que está estrechamente relacionado por la capacidad de autorrealización. A continuación, se explica brevemente cada uno de estos componentes. Agotamiento emocional: pérdida progresiva de energía, agotamiento, fatiga. Los trabajadores están mentalmente agotados por el trabajo. El agotamiento emocional es una dimensión importante del estrés como individuo y fuente del agotamiento. Las personas en general se sienten con sobrecargas, carente de herramientas

emocionales y físicas, sintiéndose débil y agotada, con falta de energías para poder sobrellevar las actividades de la jornada laboral sin poder dar caminos de solución a los problemas (Díaz y Gómez, 2006, citado en Quipuscoa, 2022).

Despersonalización: Proceso denominado desrealidad en el que una persona se siente constantemente separada de sí misma o de su entorno. Lo que provoca la receptividad o indiferencia de los maestros hacia educandos e incluso con tutores o padres de familia o familiares (Iham & Woon, 2019).

Renunciar a los logros o realización personales: el trabajo pierde su valor para el sujeto. Por incompetencia, desempeño insuficiente y productividad en el desempeño laboral (Maslach, 2001, como se citó en Quipuscoa, 2022).

Gil, Monte & Peiró (1999, citado en Quinceno y Alpi, 2017) indica que los autores desarrollan una serie de características psicológicas y sociales relacionadas con el burnout, el cual es producto del estrés del empleado, lo que le impide reconocer de modo efectivo a sus actividades de trabajo o laboral. Los diversos estudiosos señalan que este tipo de estrés es causado por un exceso de actividad laboral, que les impide realizar adecuadamente su trabajo, y se caracteriza por dos rasgos principales: niveles muy elevados de agotamiento emocional y disminución de la satisfacción sobre el trabajo y para el cumplimiento de las funciones.

Cuando hablamos de desgaste profesional los docentes presentan de manera multidimensional una combinación de factores personales y sobre el contexto laboral. Para Guijos (2018) argumenta que para acciones que salen mal en la educación, el público cree que la responsabilidad es de los docentes, quienes se caracterizan por no tener autoridad, dar explicaciones inadecuadas e incompetencia; esto deja a algunos docentes presionados y estresados, reduciendo su capacidad para lograr resultados a nivel de persona como institucionales que a veces conducen a problemas que afectan a la corporal y psíquica, lo que conlleva que en la gran mayoría de casos, un gran porcentaje de maestros tengan en mente el dejar de enseñar.

Además, algunos docentes no muestran actitud de emprendedores, no se renuevan constantemente, conocen nuevas estrategias y métodos que generen incentivos y vayan más allá de la práctica pedagógica (Guijosa, 2018).

En cuanto al desempeño laboral, es necesario conceptualizar algunas definiciones claves como lo que menciona Chiavenato (2000), donde considera al desempeño laboral con todas las acciones o formas de actuar de los colaboradores que ayudan al logro de cada una de los fines de la organización. Enfatiza que el desempeño laboral es uno de los aspectos de gran valía de toda organización el cual debe de tener un sitio dentro de las políticas empresariales, para poder lograr la introyección de factores motivacionales y de identificación corporativa a los empleados.

Para Bautista et. al (2020) afirman que el desempeño laboral está relacionado con el desempeño de uno o más empleados con respecto a la particularidad de las funciones encargadas dentro de su lugar de trabajo. Por tal motivo se asocia que los docentes en el campo de la educación deben tener identidad y capacidad para participar en la acción institucional, pero al mismo tiempo.

De igual forma, Hervis (2018) se refiere a la enseñanza del desempeño como una serie de actividades que realizan los docentes por efectuar las tareas; estos accionares están determinadas por factores relevantes para docentes, estudiantes e instituciones. Los autores también mencionan que el desempeño del aprendizaje significa un trabajo social a través de interacciones profesor-alumno donde existen relaciones muy afectuosas, cognoscitivas y social, brindando u otorgando valor o significancia cualitativo y cuantitativo.

Chiavenato (2017) sostiene que Maslow consideró una pirámide de necesidades, que clasificó las necesidades según su gran jerarquía e influencia en la conducta humana. De tal manera que se necesita orden biológico, seguridad, orden social, respeto y autorrealización. Cuando se satisfacen las necesidades inferiores, se abandonan las necesidades superiores. Castro (2016, citado en Nicolás, 2022) dice que el desempeño de labores o laboral está directamente plasmado por la motivación, las ambiciones relacionadas con la carrera, el rol en el trabajo, el afrontamiento del fracaso y el establecimiento de fines y perspectivas profesionales y propias.

La teoría de Herzberg (1968, citado en Palomo, 2017), en su teoría que destaca factores relacionados con la satisfacción o insatisfacción del empleado en el lugar de trabajo, conocidos en la teoría de la motivación-higiene como determinantes del

desempeño del empleado, se relaciona con su satisfacción con el lugar de trabajo. El marco teórico afirma que todo lo que respecta motivación es lo que estimula y obliga a los empleados a desempeñarse bien, lo cual estará sujeto de cuán presuntuoso o descontento esté el empleado. Teniendo en cuenta los elementos que impulsan al trabajador son los componentes de cuidado y la estimulación, por lo que el trabajador se siente más satisfecho si su ambiente de trabajo es bueno y le admite remontar, crecer y apreciar su energía.

El entorno o ambiente, posee características que tiene que ver con aspectos físicos del lugar donde se desarrollan las diversas acciones o funciones, por otro lado, los escenarios socioeconómicos, las realidades de socialización con los compañeros, las reglas, políticas institucionales y como es que la institución se organiza. Para una puesta en marcha del trabajo, es necesario adquirir habilidades técnicas, resolución de problemas y habilidades de comunicación (Guijosa, 2018).

Las dimensiones que se adhieren al desempeño laboral, Chiavenato (2000) tiene a bien considerar las siguientes: conocimiento del puesto de trabajo, desempeño y rendimiento laboral, resolución de procesos, dimensiones que forman parte vital en la importancia que nos guía el camino para determinar el desempeño profesional de colaboradores o trabajadores docentes de instituciones de educación básica regular.

La primera dimensión es conocer el cargo o puesto. Chiavenato (2000) quien destaca que el conocimiento del cargo en la institución significa tener un discernimiento amplio de los deberes y responsabilidades de acuerdo a la tarea o tareas que se plasman en el contexto educativo. Estas funciones o tareas se encuentran suscritas en el MOF (Manual de la Organización y Funciones), el cual determina la diversidad de actividades como tareas a realizar con respecto a cada cargo. Conocer las funciones a desempeñar tendrá como eje de predominio elementos interiores y exteriores que reconoce a que el trabajador o colaborador asume compromisos de actitudes y formas proactivas teniendo como base o ideal el pensamiento prospectivo.

Como otra dimensión esencial, se muestra mediante la teoría el rendimiento laboral, donde Chiavenato (2000) refiere que el trabajo de cada una de las funciones será evaluado en correspondencia al nivel de compromiso y eficacia en el desarrollo y cumplimiento de las tareas asignadas, en varias ocasiones se nota la influencia por las diversas formas y relaciones interpersonales que manifiestan entre los colaboradores de las instituciones, organizaciones u empresas. La presente dimensión admite que los empleados actúen de acuerdo con el enfoque organizacional y demuestren fidelidad para con el cumplimiento de objetivos propuestos. Los empleados ejecutan sus ocupaciones en coordinación con directivos de las empresas o instituciones, practicando sus compromisos y deberes.

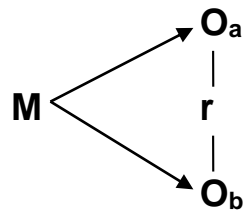
Finalmente la teoría nos indica la última dimensión que vendría a encajar sobre la planificación y resolución de procesos dentro de la vida útil laboral, para Chiavenato (2000), alude que la presente dimensión se enfoca a parámetro que tienen que ver directamente con la enfoque visionario y misión prospectiva de toda empresa, institución u organización, de igual manera mira las metas para implementar la políticas de empresa, institución u organización, la ejecución del programa, el firme compromiso de normas e implementación de los métodos necesarios para optimizar el trabajo en toda institución, organización o empresa.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Tiene tipología básica (Hernández et. al, 2014). En cuanto a su enfoque es cuantitativo, ya que se generarán datos objetivos basados en valores numéricos (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018).

Su diseño no experimental, correlacional, asociativo y transversal; porque refiere a un período y no especificaba la continuación del estudio en períodos posteriores (Hernández Sampieri y Mendoza, 2018).



Dónde:

<b>M</b>	Docentes de una UGEL, Piura 2022
<b>O<sub>a</sub></b>	Síndrome de Burnout
<b>O<sub>b</sub></b>	Desempeño laboral
<b>r</b>	Relación existente

## 3.2. Variables y Operacionalización

### Variable 1: Síndrome de Burnout.

Para Maslach & Pines (1977, como se citó en Nicolás 2022), el burnout se define a modo que es el agotamiento corporal y emocional que resulta en un menoscabo de estimulación, utilidad y actitud negativista hacia el desempeño de las acciones profesionales en una organización o institución.

**Definición operacional:** Declara como un síndrome de cansancio físico y emocional de los docentes por trabajar con los alumnos y se manifiesta como una actitud negativa hacia el buen desempeño de las tareas. Considera dimensiones como el agotamiento emocional, la despersonalización en trabajadores y la realización personal. Producto del trabajo bajo a presión que va a producir comportamientos negativos los cuales van a interferir en su óptimo desempeño de tareas en el trabajo.

#### **Dimensiones**

Se muestran las siguientes: al agotamiento emocional, realización personal y despersonalización de trabajadores.

#### **Indicadores**

Se tienen los siguientes: Vacío de recursos que tiene que ver con las emociones y lo físico corporal; respuesta negativa. Los sentimientos de Incompetencia frente a la carencia de logros y su productividad en el trabajo. Conducta insensible o desmedidamente negativa a diferentes aspectos del trabajo.

#### **Escala de medición**

Ordinal

## **Variable 2: Desempeño laboral**

Se define como las acciones o comportamientos que contribuyen a lograr los fines de la institución. Es necesario evaluar la percepción del desempeño laboral como parte esencial y trascendental de toda organización para poder crear factores de estimulación e identificación entre docentes (Chiavenato, 2000).

**Definición operacional:** El desempeño laboral se describe a la acción de los docentes en correspondencia a sus destrezas pedagógicas, cognoscitivas, afectuosas y socioemocionales en el adiestramiento de su experiencia. Asume tres dimensiones estructurales: conocer el puesto, rendimiento laboral, planificación y resolución de procesos.

### **Dimensiones**

Se muestran las siguientes: conocimiento del puesto de trabajo, rendimiento o productividad en las labores, planificación y resolución de procesos con respecto a sus funciones.

### **Indicadores**

Procesos pedagógicos, manejo adecuado de emociones, responsabilidad funcional, convivencia armoniosa.

### **Escala de medición**

Ordinal



### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1 Población

Son individuos que tienen peculiaridades similares y detalles específicos a nivel de ubicación ambiental, comportamiento del sujeto, acciones individuales, etc. (Hernández et. al, 2014). La población considerada para la investigación fueron 1,431 docentes pertenecientes a una UGEL de Piura 2022.

*Criterios de Inclusión:* Docentes activos pertenecientes a una UGEL, Piura 2022, docentes con conectividad a Internet.

*Criterios de Exclusión:* Docentes no activos en el registro Nexus por UGEL.

#### 3.3.2 Muestra

Estuvo conformada por 310 trabajadores docentes de una UGEL, Piura 2022. Para lograr el cálculo en mención se empleó la fórmula de poblaciones finitas.

#### 3.3.3 Muestreo

Se utilizó la ecuación estadística para poblaciones finitas y de esta forma poder encontrar el total de docentes que participan en la investigación:

Donde:

N = población (1461)                      q = atributo desfavorable

p = atributo favorable                      e = error muestral (5%)

Z = valor tabular (1.96)

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{(N-1)e^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$
$$n = \frac{1461(1.96)^2(0.50)(0.50)}{(1461-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$
$$n = \frac{1431.78}{3.65+0.9604} = \frac{1431.78}{4.6104} = 310.554$$

### 3.4 Técnicas e instrumentos

Se definirá a una encuesta como un método para la recogida de datos que utiliza cuestionarios para examinar diversos aspectos relacionados con una persona (Rojas 2011 como se citó en Nicolás, 2022).

El SB se medirá con el instrumento: M.B.I. (Maslach Burnout Inventory), el cual será dirigido a la muestra en investigación. Corresponde a 22 ítems, con opciones de contestación Likert. Para la segunda variable en estudio; desempeño laboral, se medirá con un instrumento conformado por 16 ítems, con opción de respuesta Likert y sus dimensiones correspondientes.

La validez de los instrumentos utilizados, se hizo mediante las calificaciones y dictamen de comprendidos expertos en las variables a investigar. Los resultados fueron:

Experto	Mención	Opinión	Observaciones
Mg. Anthony Carmen Huamán	Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Aplicable	--
Mg. Yesica Silva Chuquillanque	Magister en Psicología Educativa	Aplicable	--
Mg. Juárez Merino, Carlos Eduardo	Magister en Psicología Educativa	Aplicable	--

Para la confiabilidad de los cuestionarios, se trabajó mediante el Alfa de Cronbach en una muestra piloto correspondiente a 50 personas. Se obtienen los resultados siguientes.

Valores	Confiabilidad
> 0.9 a 0.95	Excelente
> 0.8	Buena
> 0.7	Aceptable
> 0.6	Cuestionable
> 0.5	Pobre
< 0.5 es	es Inaceptable

La confiabilidad se presenta por los siguientes índices obtenidos:

Instrumento	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Desempeño laboral	$\alpha=0.922$	Excelente
Maslach Burnout Inventory - (MBI)	$\alpha=0.780$	Aceptable

### **3.5 Procedimiento**

Se realizó en la jurisdicción de una UGEL, teniendo la coordinación directa con maestros activos, mediante un formulario virtual. Para el procedimiento correspondiente se consideraron las siguientes pautas: envío de los instrumentos de forma digital mediante la mediante plataformas digitales, atención a la contestación del cuestionario en horas que no interrumpa su jornada laboral, tabulación e interpretación de acuerdo al análisis y resultados de datos.

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

Se utilizó el software IBM-SPSS- Statistics y Microsoft Excel. Se crearon las tablas apropiadas y de esta forma consignar los datos en el software IBM-SPSS- Statistics, y luego de ello correr las pruebas de normalidad, así como, de correlación de las variables respectivamente. La información obtenida se comparó hipotéticamente según el rango del coeficiente de Pearson, y finalmente, con base en el análisis de métodos estadísticos descriptivos, se extrajeron conclusiones, lo que nos brindó un área importante para la tabulación.

### **3.7 Aspectos éticos**

- Principio de libertad: los docentes son libres de participar en las encuestas, independientemente de su disponibilidad para responder los cuestionarios.
- Política de privacidad: Los participantes tendrán la seguridad de que los datos recopilados se utilizarán únicamente con fines de investigación.
- Principio de equidad: los docentes participan guardando el debido respeto y consideración, sin discriminación o favoritismo.
- Principios de propiedad a la protección intelectual: Considere el uso de los estándares de la 7.<sup>a</sup> edición de la APA, sujeto a los derechos de autor anticipados de cada concepto.

#### IV. RESULTADOS

Tabla.1 Distribución de frecuencias según niveles de la variable síndrome de burnout y sus dimensiones (n=309)

Nivel	Variable		Dimensiones					
	Síndrome de burnout		Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal	
	f	%	f	%	F	%	F	%
Alto	0	,00	4	1,29	0	,00	281	90,94
Medio	18	5,83	43	13,92	11	3,56	22	7,12
Bajo	291	94,17	262	84,79	298	96,44	6	1,94
Total	309	100,00	309	100,00	309	100,00	309	100,00

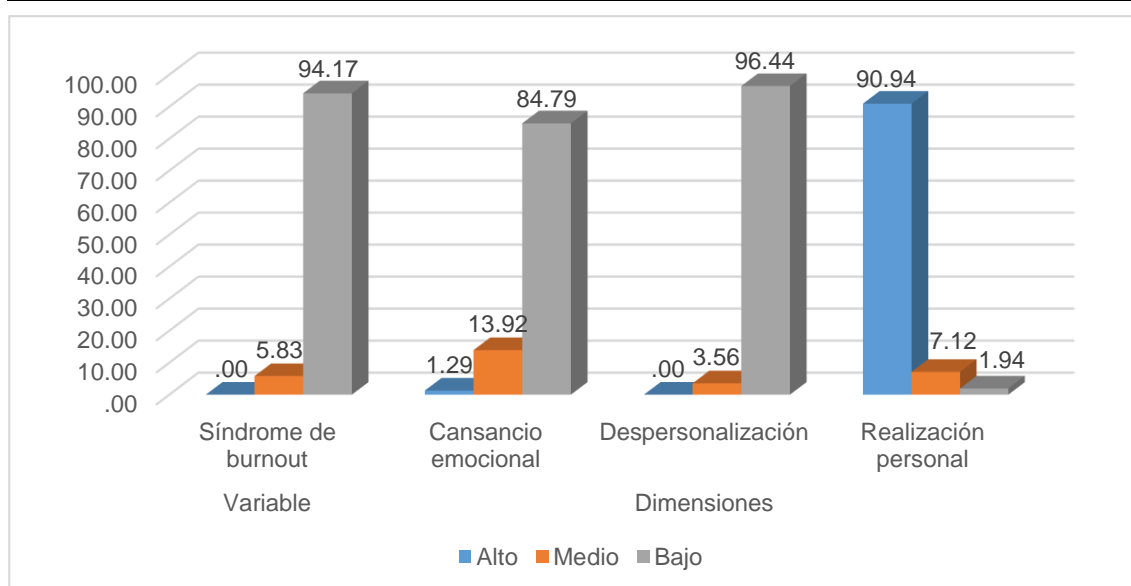


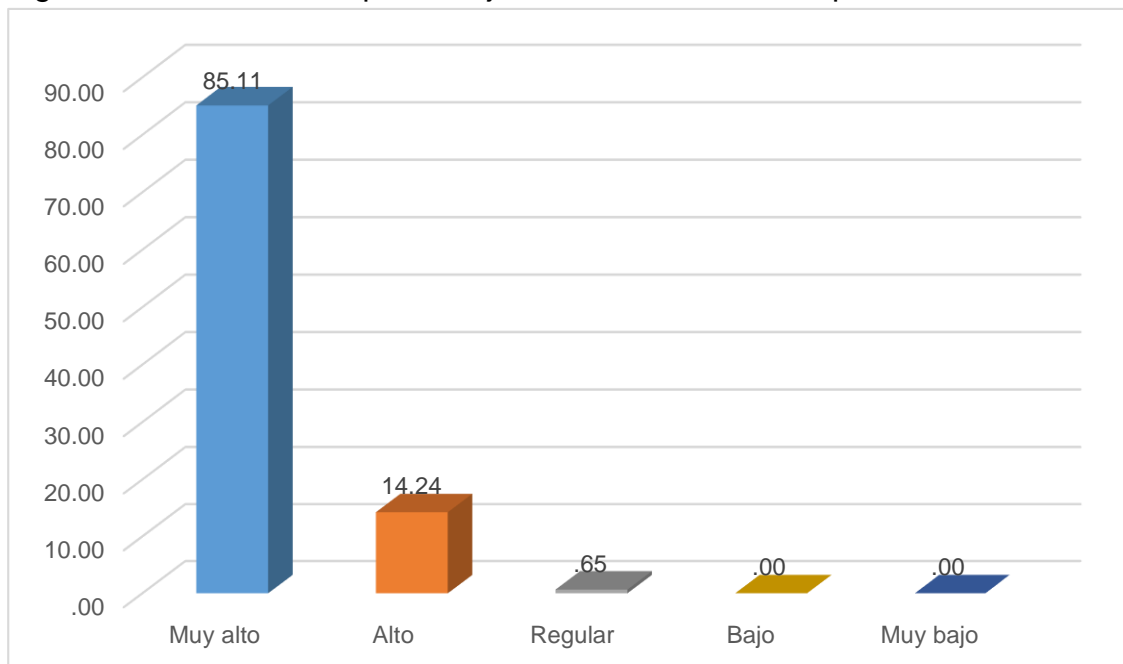
Figura 1. Distribución de porcentajes de la variable síndrome de burnout y sus dimensiones

En la tabla 1 y figura 1, se aprecian las evidencias correspondientes al análisis descriptivo de la variable síndrome de burnout, de tal modo que, en la variable general los participantes se distribuyen en mayor medida en la categoría bajo (94.17%) seguido del nivel medio (5.83%), de manera similar se aprecia en las dimensiones cansancio emocional y despersonalización donde el nivel con mayor porcentaje es bajo (84.79% y 96.44%) seguido del nivel medio (13.92% y 3.56%), finalmente, en la dimensión realización personal el nivel con mayor porcentaje es alto (90.94%) seguido del nivel medio (7.12%).

Tabla.2 Distribución de frecuencias según niveles de la variable desempeño laboral (n=309)

Nivel	Desempeño laboral	
	F	%
Muy alto	263	85,11
Alto	44	14,24
Regular	2	,65
Bajo	0	,00
Muy bajo	0	,00
Total	309	100,00

Figura 2. Distribución de porcentajes de la variable desempeño



En la tabla 2 y figura 2, se aprecia el análisis descriptivo según distribución de categorías de la variable desempeño laboral, de tal manera que, en el nivel muy alto se concentra la mayoría de los participantes con un 85.11%, seguido del nivel alto (14.24%) y en el nivel medio se distribuyen solo un .65%.

## Análisis correlacional

Tabla.3 Correlación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral (n=309)

Variable		r	P	r <sup>2</sup>
Síndrome de Burnout	Desempeño laboral	-,431**	,000	,186

Nota. p<.05\*; p<.01\*\*

Se aprecia que la variable síndrome de burnout se correlaciona en sentido negativo de efecto moderado con presencia de significancia estadística con el desempeño laboral ( $r=-.431^{**}$ ), dicha evidencia permite rechazar la hipótesis nula que establece la inexistencia de correlación entre las variables, así también la evidencia muestra que el síndrome del burnout explica en un 18.6% ( $r^2=.186$ ) el desempeño laboral, denotando que los participantes que presentan bajos niveles de burnout suelen mostrar un buen desempeño laboral.

Tabla.4 Correlación entre el cansancio emocional y desempeño laboral (n=309)

Variable		r	P	r <sup>2</sup>
Cansancio Emocional	Desempeño laboral	-,257**	,000	,066

*Nota.* p<.05\*; p<.01\*\*

Los hallazgos muestran que la dimensión cansancio emocional se correlaciona en sentido inverso con la variable desempeño laboral, donde el efecto de relación es pequeño y con presencia de significancia estadística ( $r=-.257^{**}$ ), lo cual permite el rechazo de la hipótesis nula que establece la no correlación entre variables, asimismo se aprecia que el cansancio emocional explica en un 6.6% ( $r^2=.066$ ) el desempeño laboral; indicando que los participantes con bajo cansancio emocional suelen mostrar un adecuado desempeño laboral en el desarrollo de sus funciones.

Tabla.5 Correlación entre el despersonalización y desempeño laboral (n=309)

Variable		r	P	r <sup>2</sup>
Despersonalización	Desempeño laboral	-,266**	,000	,071

Nota. p<.05\*; p<.01\*\*

Se aprecia que la dimensión despersonalización se correlaciona en sentido negativo de efecto pequeño con el desempeño laboral, donde hay presencia de significancia estadística ( $r=-.266^{**}$ ), lo cual permite el rechazo de la hipótesis nula, además, también se aprecia que la despersonalización explica en un 7.1% el desempeño laboral ( $r^2=.071$ ); poniendo de manifiesto que los participantes que se perciben con bajos niveles en despersonalización suelen desempeñarse adecuadamente en su institución.

Tabla.6 Correlación entre el realización personal y desempeño laboral (n=309)

Variable		r	P	r <sup>2</sup>
Realización personal	Desempeño laboral	,373**	,000	,139

Nota. p<.05\*; p<.01\*\*

En la tabla 6, se aprecia que la dimensión realización personal se correlaciona en sentido positivo de efecto medio con la variable desempeño laboral, donde hay presencia de significancia estadística ( $r=.373^{**}$ ), lo cual permite el rechazo de la hipótesis nula que estima la no correlación entre variables; además, se demuestra que la realización personal explica en un 13.9% el desempeño laboral ( $r^2=.139$ ), denotando que los participantes que se perciben con una buena realización personal suelen mostrar un buen desempeño laboral.



## V. DISCUSIÓN

La educación o sistema educativo como uno de los activos más importantes de las naciones y pueblos; tiene como protagonista eje y clave del desarrollo académico al “Docente”, cuya función indispensable, es el inyectar conocimientos en la mente de los estudiantes que día a día instruyen en las aulas de clase. En este aspecto, según lo relatado por Souza et. al (2021), donde indica que el trabajo diario desarrollado por los docentes en sus entornos de trabajo, puede conllevar en alguno de los casos a no lograr las metas que como educadores planifican a diario dentro de su estrategia curricular, lo que trae como consecuencia ideas de impotencia y regularmente de cansancio en las labores y sobre carga de las actividades relacionadas a su línea laboral.

Para la presente tesis de investigación, con referencia a la obtención de información se encontró como datos generales para la primera variable síndrome de burnout, que los participantes en el estudio se distribuyen con mayor incidencia de medida en la categoría bajo (94.17%), indicando que la presencia del cansancio o estrés laboral es mínimo entre los docentes. Del mismo modo, en las dimensiones cansancio emocional y despersonalización se muestran porcentajes, donde el nivel sobresaliente es bajo (84.79% y 96.44%), finalmente, en la dimensión realización personal el nivel con mayor porcentaje es alto (90.94%). Los resultados descritos porcentuales líneas arriba, son compartidos por los siguientes investigadores como; Torres (2021) y Portero (2019) donde revelan que cada una de las dimensiones antes mencionadas presenta incidencias bajas y moderadas, a excepción, de la dimensión de realización personal, donde los rangos son altos y moderados. Por tal motivo Molina (2019) argumenta que no se debe de perder de vista al el SB (síndrome de burnout) como una de las patologías que se está volviendo más común entre trabajadores que se dedican al campo de la salud y las personas que asumen responsabilidades de ejercer la función de educadores; por lo que, un descuido de no saber manejar adecuadamente el llamado; cansancio laboral, podría manifestarse con síntomas de agotamiento emocional, una sensación de despersonalización y por último una baja e intensa insatisfacción personal, afectando en gran magnitud su trabajo, desempeño y la eficacia de las actitudes como aptitudes ofrecidas”. Narvaéz (2020) ingresa un concepto que trasluce a un

nivel más profundo el no tomar en consideración los efectos que podrían desencadenar el SB como que el estrés crónico y otros inconvenientes a nivel emocional, trayendo como consecuencia que se podría ingresar a cuadros depresivos o ansiosos, que hace que algunas personas experimenten otros trastornos del estado de ánimo además del agotamiento

Por el lado del desempeño laboral, se aprecia el análisis descriptivo según distribución de categorías, de tal manera que, en el nivel muy alto se concentra la mayoría de los participantes con un 85.11%, seguido del nivel alto (14.24%) y en el nivel medio se distribuyen solo un 65%, resultados que nos permiten sustentar que en la gran mayoría de docentes el ejercicio de sus funciones es desarrollado acorde a sus parámetros institucionales con óptimo ejercicio laboral .

Investigadores como Purizaca (2020) y Nicolás (2022), también afirman que en sus muestras de estudio la preponderancia es alta en el ejercicio satisfactorio de las funciones de los trabajadores en sus respectivas instituciones. Para tales efectos, podemos recurrir a lo que menciona Guijosa (2018) donde el entorno o ambiente laboral, debe conservar peculiaridades que tiene que ver con aspectos físicos del lugar donde se desarrollan las diversas acciones o funciones, por otro lado, los escenarios socioeconómicos, las realidades de socialización con los compañeros, las reglas, políticas institucionales y como es que la institución se organiza. Para una puesta en marcha del trabajo, es necesario adquirir habilidades técnicas, resolución de problemas y habilidades de comunicación.

La teoría de Herzberg (1968, citado en Palomo, 2017), en su teoría que destaca factores relacionados con la satisfacción o insatisfacción del empleado en el lugar de trabajo, conocidos en la teoría de la motivación-higiene como determinantes del desempeño del empleado, se relaciona con su satisfacción con el lugar de trabajo. En todo el argumento de fundamentación alega que todo lo que corresponde a motivación es lo que estimula y obliga a los empleados a desempeñarse bien, lo cual estará sujeto de cuán presuntuoso o descontento esté el empleado. Teniendo en cuenta los elementos que impulsan al trabajador son los componentes de cuidado y la estimulación, por lo que el trabajador se siente más satisfecho si su ambiente de trabajo es bueno y le admite remontar, crecer y apreciar su energía.

Para nuestro objetivo de investigación, luego de haber aplicado los instrumentos de recolección de datos, se obtuvo como resultado que la variable síndrome de burnout se correlaciona en sentido negativo con efecto moderado y presencia de significancia estadística con el desempeño laboral ( $r=-.431^{**}$ ), dicha evidencia permite rechazar la hipótesis nula que establece la inexistencia de correlación entre las variables, así también la evidencia muestra que el síndrome del burnout explica en un 18.6% ( $r^2=.186$ ) el desempeño laboral, denotando que los participantes que presentan bajos niveles de burnout suelen mostrar un buen desempeño laboral. En tal sentido, los resultados encontrados contrastan a lo hallado en Quipuscoa (2022), Purizaca (2020), Tito (2017) y Nicolás (2022), los cuales logran demostrar que existe una correlación negativa o inversa con significancia moderada; sin embargo una investigación contra puesta a las mencionadas anteriormente, que corresponde a Quintana (2022), demostró en el procesamiento de su toda la información de su estudio, que existe una correlación directa y signitiativa entre ambas variables de estudio de SB (Síndrome de Burnout) y DS (desempeño laboral). Según las afirmaciones descritas y apoyado a los resultados en análisis, podemos citar a Martínez & Figueroa (2022) al decir que burnout está estrictamente ligado al desgaste profesional, por su parte Castro (2016, como se citó en Nicolás, 2022) enfatiza que para el buen desempeño laboral se tiene que considerar el potencializar todos los aspectos relacionados a la carrera, funciones dentro del puesto de trabajo, manejo, expectativa, metas personales y laborales. Por lo tanto, es fundamental, que en todo sentido se mantengan bajos niveles de estrés laboral, con la finalidad de conservar indicadores adecuados con respecto a el desempeño funcional de los trabajadores en su campo de labor. Según la CIE-11 en su última actualización, el SB (Síndrome de Burnout) es el factor resultante de la inexactitud del manejo de estímulos estresores que desembocan en episodios de conductas de estrés crónico, para con su lugar de trabajo. Se caracteriza por tres aspectos, primero: sensación de falta de energía o agotamiento; segundo: mayor distancia psicológica del trabajo o sentimientos negativos o cínicos hacia el trabajo y tercero: sentimiento de despersonalización (Ministerio de Trabajo y Economía - Madrid, 2022). En tal sentido la productividad de los trabajadores en todo aspecto estará ligada a como se pueda manejar los factores estresantes dentro de toda empresa,

organización o institución donde se desarrollen personas para el cumplimiento de metas y objetivos.

Con respecto a los objetivos específicos que se propusieron, tenemos como primer índice de relación que; existe una correlación inversa entre la dimensión de Burnout, cansancio emocional y desempeño laboral; demostrando que los participantes con bajo cansancio emocional suelen manifestar un conveniente desempeño laboral en el desarrollo de sus funciones. Los investigadores; Portero (2019), Purizaca (2020), Nicolas (2022) manifiestan en sus hallazgos, que la dimensión cansancio emocional no tiene presencia significativa en las muestras investigadas, por lo tanto; permite decir que el desempeño laboral no se ve afectado por las características que despliega el SB (Síndrome de Burnout), teniendo como consecuencia que los docentes presenten en todo momento un óptimo desarrollo de sus funciones con respecto a su puesto de trabajo. Para Gil, Monte & Peiró (1999, citado en Quinceno y Alpi, 2017) nos explican que en caso de resultados correlacionales directos o positivos, los actores educativos desarrollan una serie de características psicológicas y sociales relacionadas con el burnout. La gran mayoría de estudiosos del tema señalan que este tipo de estrés es causado por un exceso de actividad laboral, que les impide realizar adecuadamente su trabajo, y se caracteriza por dos rasgos principales: niveles muy elevados de agotamiento emocional y disminución de la satisfacción sobre el trabajo y para el cumplimiento de las funciones. Sancho (2022) por su parte advierte que el síndrome de burnout, es una condición patológica provocada por un ambiente de trabajo en el que los empleados sienten constantemente ansiedad y desgaste psicológico. El síntoma más característico de las personas con esta enfermedad es el cansancio físico, emocional y mental, que puede afectar no solo las condiciones laborales de los empleados, sino también las relaciones personales. Además, el síndrome suele provocar un bajo rendimiento laboral e incluso ausentismo.

Con relación a la dimensión despersonalización, tenemos como resultado que se correlaciona en sentido negativo con el desempeño laboral, donde hay presencia de significancia estadística; poniendo de manifiesto que los participantes que se perciben con bajos niveles en despersonalización suelen desempeñarse adecuadamente en su institución. Por consiguiente, se argumenta que cuando

hablamos de desgaste profesional los docentes presentan de manera multidimensional una combinación de factores personales sobre el contexto laboral. Para Guijos (2018) discute que para acciones que salen mal en la educación, el público cree que la responsabilidad es de los docentes, quienes se caracterizan por no tener autoridad, dar explicaciones inadecuadas e incompetencia; esto deja a algunos docentes presionados y estresados, reduciendo su capacidad para lograr resultados a nivel de persona como institucionales que a veces conducen a problemas que afectan a la corporal y psíquica, lo que conlleva que en la gran mayoría de casos, un gran porcentaje de maestros tengan en mente el dejar de enseñar. Iham & Woon (2019) indican que la despersonalización es uno de los procesos denominados como la des-realidad en el que una persona se siente constantemente separada de sí misma o de su entorno. Lo que provoca la receptividad o indiferencia de los maestros hacia educandos e incluso con tutores o padres de familia o familiares

Finalmente, se puede apreciar que la dimensión realización personal se correlaciona en sentido positivo de efecto medio con la variable desempeño laboral, donde hay presencia de significancia estadística ( $r=.373^{**}$ ), además, se demuestra que la realización personal explica en un 13.9% el desempeño laboral ( $r^2=.139$ ), denotando que los participantes que se perciben, sienten y son consecuentes con una buena realización personal, suelen mostrar un buen ejercicio funcional y un adecuado desempeño laboral en sus puestos de trabajo o instituciones donde ejercen labores de educadores. Investigaciones como las que presentan Torres (2021), Portero (2019), Purizaca (2020), que confirman y ponen en evidencia que las características de superación personal o el sentimiento de autorrealización en el cumplimiento de metas individuales, generarán un despliegue de funciones adecuadas para sus puestos de trabajo, trayendo como resultado que los objetivos empresariales o institucionales logren cumplirse. Olivares (2017), dice que, a nivel docente, en el ámbito académico, el trabajo diario de docentes y estudiantes muchas veces es insatisfactorio porque no se logran las metas esperadas o planificadas, lo que genera un sentimiento de impotencia, regularmente interiorizándolo como parte de la frustración o fracaso propio. Todas estas experiencias exponen a los trabajadores a riesgos psicosociales, que tiene una exclusividad en entornos de la enseñanza. En este sentido, el burnout tiene sus

raíces como un conflicto entre los ideales personales que los colaboradores docentes esperan alcanzar para sus alumnos y las realidades de vida profesional diaria. Se dedica a tareas tales como nuevas formas de programación, desarrollo curricular, datos de acreditación, preparación de materiales; durante la pandemia no se prepararon ni implementaron los materiales necesarios para completar esta educación virtual (Souza et al. et al., 2021). Para uno de los estudios del comportamiento organizacional como es Chiavenato (2017) sostiene que Maslow consideró una pirámide de necesidades, que clasificó las necesidades según su gran jerarquía e influencia en la conducta humana. De tal manera que se necesita orden biológico, seguridad, orden social, respeto y autorrealización. Cuando se satisfacen las necesidades inferiores, se abandonan las necesidades superiores. Castro (2016, citado en Nicolás, 2022) dice que el desempeño de labores o laboral está directamente plasmado por la motivación, las ambiciones relacionadas con la carrera, el rol en el trabajo, el afrontamiento del fracaso y el establecimiento de fines y perspectivas profesionales y propias. Una de las premisas para el desarrollo personal dentro de una institución con referencia al desempeño laboral, es conocer el cargo o puesto, Chiavenato (2000) quien destaca que el conocimiento del cargo en la institución significa tener un discernimiento amplio de los deberes y responsabilidades de acuerdo a la tarea o tareas que se plasman en el contexto educativo. Estas funciones o tareas se encuentran suscritas en el MOF (Manual de la Organización y Funciones), el cual determina la diversidad de actividades como tareas a realizar con respecto a cada cargo. Conocer las funciones a desempeñar tendrá como eje de predominio elementos interiores y exteriores que reconoce a que el trabajador o colaborador asume compromisos de actitudes y formas proactivas teniendo como base o ideal el pensamiento prospectivo.

Concluyendo el presente apartado, Hervis (2018) nos indica a la enseñanza del desempeño como una serie de actividades que realizan los docentes por efectuar las tareas; estos accionares están determinadas por factores relevantes para docentes, estudiantes e instituciones. Los autores también mencionan que el desempeño del aprendizaje significa un trabajo social a través de interacciones profesor-alumno donde existen relaciones muy afectuosas, cognoscitivas y social, brindando u otorgando valor o significancia cualitativo y cuantitativo.

## VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto a la variable síndrome de burnout, se tienen niveles generales donde en mayor medida los resultados se ubican en la categoría bajo (94.17%) seguido del nivel medio (5.83%), en sus dimensiones como cansancio emocional y despersonalización el nivel con mayor porcentaje es bajo (84.79% y 96.44%) y a nivel medio (13.92% y 3.56%), por último, en la dimensión realización personal el nivel con mayor porcentaje es alto (90.94%) seguido del nivel medio (7.12%).
2. En la variable desempeño laboral, el nivel preponderante es el muy alto, donde se concentran la mayoría de los participantes con un 85.11%, seguido del nivel alto (14.24%) y en el nivel medio se distribuyen solo un .65%.
3. En base a la relación de variables y aceptación de la hipótesis alterna, tenemos que el síndrome de burnout existe relación en sentido inverso de efecto moderado con presencia de significancia estadística con el desempeño laboral ( $r=-.431^{**}$ ), indicando que los participantes que muestran bajos niveles de burnout, suelen mostrar un buen desempeño laboral.
4. En la relación de la dimensión cansancio emocional se correlaciona en sentido inverso con la variable desempeño laboral, donde el efecto de relación es pequeño y con presencia de significancia estadística ( $r=-.257^{**}$ ), indicando que los participantes con bajo cansancio emocional suelen mostrar un adecuado desempeño laboral en el desarrollo de sus funciones.
5. Con respecto a la dimensión despersonalización se correlaciona en sentido negativo de efecto pequeño con el desempeño laboral, donde hay presencia de significancia estadística ( $r=-.266^{**}$ ), poniendo de manifiesto que los participantes que se perciben con bajos niveles en despersonalización suelen desempeñarse adecuadamente en su institución.
6. Finalmente, se concluye, que la dimensión realización personal se correlaciona en sentido positivo de efecto medio con la variable desempeño laboral, donde hay presencia de significancia estadística ( $r=.373^{**}$ ), mostrando que los participantes que se perciben con una buena realización personal suelen mostrar un buen desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

A los funcionarios tanto de las unidades de gestión educativas locales como a sectoristas del MINEDU, continuar brindando los diferentes programas de capacitación que permite tener a trabajadores motivados enfocados en su desempeño laboral y sistema de recompensa que disminuye los niveles de estrés entre los colaboradores del sector.

Se enfatiza el aspecto de seguir proponiendo factores estimulantes de ascenso como por ejemplo la escala magisterial, que permite que los docentes muestren un desempeño óptimo en sus instituciones educativas.

Se recomienda que el sistema de contratación de personal sea de forma rotativa dentro de las instituciones educativas, con la finalidad de seguir refrescando año a año los entornos laborales y evitar estímulos rutinarios que puedan llevar al desarrollo de factores estresantes.

Incitar a los directivos de las UGEL y DREP a seguir enfatizando programas de fortalecimiento docente que promueve la erradicación del cansancio emocional docente y a la vez promueve un desempeño funcional óptimo.

Mediante la estrategia del MINEDU de “Convivencia Escolar”, se recomienda seguir propiciando espacios de trabajo socioemocional docente, que permite, erradicar todo tipo de conducta o pensamiento que pueda afectar el desarrollo funcional docente en su función de enseñanza – aprendizaje.

Finalmente, se incita a continuar con el sistema de bonificación por buen desempeño docente que promueve el MINEDU durante todos los años y a las UGEL vigilar el cumplimiento del mismo, con la finalidad de poder brindar un sentido de realización personal dentro del desarrollo de las actividades de los maestros, cuyas prácticas educativas sean reconocidas y propicie una automotivación que impulse a todo nivel, su buen desempeño laboral.



## REFERENCIAS

- Agea, O. (2022). La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional. *Grupo2000*. <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional>
- Albarracín, Y. (2019). Síndrome de Burnout en docentes del nivel de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno. Puno: Universidad del Altiplano.
- Álvarez, P. (2018). Work stress, the pandemic of the century XXI. *Cinco Días*, 9-39. [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/11/09/fortunas/1541793081\\_936027.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/11/09/fortunas/1541793081_936027.html)
- Arias, L., & Carrasco, A. (2018). Estilos de enseñanza e involucramiento en el trabajo docente de una universidad privada de Arequipa, Perú. *Avances en Psicología*, 26(1), 41-56. <https://doi.org/https://doi.org/10.33539/avpsicol.2018.v26n2.1126>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Blanca, J. (2022). Burnout is officially an occupational disease recognized by the OMS. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-burnout-es-oficialmente-una-enfermedad-de-trabajo-reconocida-por-la-OMS-20220104-0056.html>
- Bohórquez, E., Pérez, Caiche, W., & Rodríguez. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed.). Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana S.A. [https://www.academia.edu/38964161/Administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_5\\_ed\\_idalberto\\_chiavenato](https://www.academia.edu/38964161/Administracion_de_recursos_humanos_5_ed_idalberto_chiavenato)

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional* (Segunda ed.). Interamericana EDITORES S.A.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)
- Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Scielo*, 8.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Delgado, P. (2020). Burnout, the effect of quarantine. *Edu News*.  
<https://observatorio.tec.mx/edu-news/burnout-docencia-familias?rq=BURNOUT>
- Díaz, Y. A. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Evia, M. J. (2019). What motivates workers in each country. *expoknews*.  
<https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/>
- García, A., Escorcía, C., & Pérez, B. (2017). Burnout Syndrome and Self-Efficacy Beliefs in Professors. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 65-126.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>
- González, B. (2022). Not disconnecting from work can affect the brain. *Universitat Oberta*.  
<https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2022/069-no-desconectar-del-trabajo-puede-afectar-al-cerebro.html>
- Guijosa, C. (2018). La responsabilidad docente y su evaluación, según reporte de la UNESCO. *Edu News RSS*.  
<https://observatorio.tec.mx/edu-news/responsabilidad-docente-y-evaluacion-unesco>
- Gurumendi, I., Patricia, A., Calle, M., & Borja, M. (2021). Síndrome burnout en docentes universitarios. *RECIMUNDO*, 5(3), 205-2019.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(2\).julio.2021.205-219](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2).julio.2021.205-219)
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.

- Hernández Suárez, C., Gamboa Suárez, A., & Prada Núñez, R. (2021). Burnout Syndrome in Basic and Middle. *Redipe*, 10(9), 88-472. <https://doi.org/https://doi.org/10.36260/rbr.v10i9.1455>
- Hernández, R., Fernández, C., & Bapista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGRAW-HILL.
- Hervis, E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Revista de educación*, 42(2), 717-739. <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>
- Ilham, I., & Woon, H. (2019). Burnout in relation to Gender, Teaching Experience, and. *Education Research International*, 5. <https://doi.org/https://doi.org/10.1155/2019/7349135>
- Loli , A., Danielli, J., Navarro, V., & Cerrón , F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 21(1), 27-50. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/rinvp.v21i1.15111>
- Martinez Figueroa, E., & Figueroa García, M. (2022). Prevalence of Burnout Syndrome in the staff. *Medigraphic*, 9(1), 8-15. <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2022/sj221c.pdf>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. New York: Consulting Psychologists Press. [https://www.researchgate.net/profile/Christina\\_Maslach/publication/277816](https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816)
- Maya, j., Holgado , D., Marquez, E., & Santolaya, J. (2017). The Community Role of Schools in Jicamarca and Villa El Salvador (Peru): Crosscutting Behavior Settings in Personal Networks. *Psychosocial Intervention*, 27(1), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.5093/pi2018a3>
- Ministerio de Trabajo y Economía - Madrid. (2022). *INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Retrieved 2022, from <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>

- Molina, N. C. (2019). Prevalence of Burnout syndrome in Ibero-American physicians between 2012 and 2018: a systematic review. *Revistas Unilibre*(50), 39-60. <https://doi.org/https://doi.org/10.18041/0124-0021>
- Molinedo Quílez, M. P. (2022). Burnout Syndrome: Definition and Measurement Scales. *Revistamedica*, 8(5), 84. <https://revistamedica.com/burnout-definicion-escalas-medicion/>
- Mora Yocupicio, A., Segovia Romo, A., & Hernández Ponce, O. (2022). Theoretical review of cohesion and its influence on job performance. *Vinculatégica EFAN*, 8(1), 143-152. <https://doi.org/https://doi.org/10.29105/vtga8.1-334>
- Murillo, A. (2017). Task-based goals provide better results. *Edu News RSS*. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/2017/8/14/los-objetivos-basados-en-tareas-especificas-proporcionan-mejores-resultados?rq=desempe%C3%B1o>
- Narvaéz, F. S. (2020). *Síndrome de Burnout, relación con otros trastornos emocionales* (Primera ed.). México: Grupo Rodrigo Porrúa S.A. <https://books.google.es/books?hl=es&lr&id=zrsLEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=que+es+el+síndrome+de+burnout+2020&ots=ovgJYezRe4&sig=OjjMjrX6q1VpXszs5m3w946bgEk#v=onepage&q=que%20es%20el%20síndrome%20de%20burnout%202020&f=false>
- Nicolás, M. (2022). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana – 2021. Piura: Universidad César Vallejo.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dr. Christina Maslach, Understanding Burnout. *Ciencia & trabajo*, 59-63.
- Palomo, T. (2017). Liderazgo y motivación en equipos de trabajo. *ESIC*.
- Portero, S. (2019). Estrés laboral, burnout, satisfacción, afrontamiento y Salud general en personal sanitario de Urgencias. Córdoba, España: Universidad de Córdoba.

- Purizaca, M. (2020). Síndrome de Burnout y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de MIBANCO – Agencia la Unión, Piura 2019. Piura: Universidad César Vallejo.
- Quinceno, J., & Alpi, S. (2017). Burnout: Syndrome of burning out at work. *Acta colombiana de psicología*, 2(10), 117-125. <https://www.redalyc.org/pdf/798/798102120.pdf>
- Quintana, A. (2022). Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los servidores de la Red Asistencial de Piura, 2022. Piura: Universidad César Vallejo.
- Quipuscoa, M. (2022). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Trujillo, 2022. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Rivera, A., Segarra, P., & Giler, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Revistas Venezolanas de Ciencias y Tecnología*, 38(2), 17-25. [https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft\\_2\\_2018/4\\_sindrome](https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_2_2018/4_sindrome)
- Rojas, C., Díaz, C., Vergara, J., Alarcón, P., & Ortiz, M. (2017). Estilos de enseñanza y aprendizaje en la educación superior: análisis de las preferencias de los futuros docentes en un programa de pedagogía del inglés en tres universidades chilenas. *Revista Electrónica Educare*, 20(3), 1-29. <https://doi.org/https://doi.org/10.15359/ree.20-3.7>
- Sancho, J. P. (2022). Professional burnout syndrome: a new occupational disease. *red-on-line*. <https://www.red-on-line.es/hse/2022/02/17/el-sindrome-del-desgaste-profesional-una-nueva-enfermedad-laboral-002658>
- Santa Cruz, H., Chávez Ventura, G., Domínguez Vergara, J., Paredes, J., & Robles, E. (2022). Burnout and stressors in teachers during the COVID-19 pandemic. *Scopus*, 74(3), 67-82. <https://doi.org/10.13042/Bordón.2022.94236>
- Souza, S., Gideon, B., Rodrigues, A., Gomes, L., Rocha, G., Conceição, R., Fábio, S., & Peixoto, R. (2021). Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. *Educação e Saúde*, 19. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00309>

- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dialnet*, 8(1), 234-261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Univ. Salud*, 22(3), 265-279. <https://doi.org/https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Tito, R. (2017). Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 - Lima. Lima: Universidad César Vallejo.
- Torres, D. (2021). Niveles de Burnout en docentes de instituciones de educación pública de la región del Bío Bío durante el período de pandemia por covid-19. Concepción, Chile: Universidad de Concepción Chile.
- Torres, Y. (2022). OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo. *Medicina y Salud Pública*. <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
- Vaca Altamirano, L. G. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de ciencias. *revistaavft*, 5. <https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.6399984>

## ANEXOS

### Matriz de Operacionalización de la Variable

#### *Síndrome de Burnout*

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	Es la inadecuada acción para dar respuesta a situaciones de estrés, se manifiesta en el agotamiento físico y psicológico, el trato frío y despersonalizado a las personas, y la actitud inadecuada para hacer las tareas o asumir responsabilidades (Maslach et. al, 1996)	Síndrome caracterizado por el agotamiento emocional, Despersonalización y realización personal, que ocurre en los docentes como producto de su trabajo con estudiantes y que se evidencia con actitudes negativas para un buen desempeño de sus funciones.	D1. Agotamiento emocional  D2. Despersonalización  D3. Realización personal	Vacío de recursos emocionales, físico corporal  Sentimientos de incompetencia frente a la carencia de logros y su productividad en el trabajo.  Conducta insensible o desmedidamente negativa a diferentes aspectos del trabajo	<b>Ordinal</b>

#### *Desempeño laboral*

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Actuaciones o comportamientos que muestra el trabajador y que contribuyen al logro de los objetivos de la organización e institución. Considera que el desempeño laboral es un aspecto importante en la organización y necesita ser evaluado a fin de generar en el trabajador mayor motivación y compromiso (Chiavenato, 2000)	El desempeño laboral se refiere a la actuación de los docentes en relación a sus habilidades pedagógicas cognitivas, afectivas y socioemocional es en el ejercicio de su práctica. Tiene en cuenta las dimensiones: Conocer el puesto, Rendimiento laboral, y planificación y resolución de procesos.	D1. Conocimiento del puesto:  D2. Rendimiento o productividad  D3. Planificación y resolución de procesos:	Procesos pedagógicos  Manejo positivo y adecuado de las emociones  Responsabilidad funciones y convivencia armoniosa	<b>Ordinal</b>



## ANEXOS

### *Ficha técnica del instrumento de síndrome de Burnout para docentes: MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)*

Autor:	<i>Maslach y Jackson</i> Adaptación: Humberto Higidioh Gonzales Pasiguán
Objetivo:	Determinar el nivel de Síndrome de Burnout en docentes
Administración:	Individual
Escala de valoración:	Escala tipo Likert
Nivel de medición:	Ordinal
Duración:	15 minutos
Población objetivo:	Docentes
Uso:	Instituciones, investigaciones
Modalidad de aplicación:	Google forms
Dimensiones:	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal
Número de ítems	22 ítems

### *Ficha técnica del instrumento cuestionario, desempeño laboral.*

Autor:	<i>Arturo Federico Nicolás Mena</i> Adaptación: Humberto Higidioh Gonzales Pasiguán
Objetivo:	Determinar el nivel de desempeño laboral en los docentes
Administración:	Individual
Escala de valoración:	Escala tipo Likert
Nivel de medición:	Ordinal
Duración:	Sin límite de tiempo
Población objetivo:	Docentes
Uso:	Instituciones, investigaciones
Modalidad de aplicación:	Google forms
Dimensiones:	Conocimiento del puesto Rendimiento Planificación de actividades resolución de procesos.
Número de ítems	18 ítems

## CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS - PILOTO

### Confiabilidad Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.922	18

### Validez Correlación de Pearson

		impar
par	Correlación de Pearson	.850(**)
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	196

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-tot al corregida	Alfa de Cronbach si se eleimina el elemento
VAR00001	251.6400	3777.909	.546	.954
VAR00002	251.5600	3794.007	.521	.954
VAR00003	252.9600	3827.631	.380	.955
VAR00004	250.6000	3782.735	.479	.954
VAR00005	252.0000	3856.980	.324	.955
VAR00006	251.2000	3765.388	.559	.954
VAR00007	251.2000	3772.735	.569	.954
VAR00008	251.7600	3730.717	.662	.953
VAR00009	252.1600	3769.770	.616	.954
VAR00010	250.8400	3729.974	.615	.953
VAR00011	251.9200	3761.136	.660	.953
VAR00012	252.2800	3705.961	.574	.954
VAR00013	250.8000	3714.122	.629	.953
VAR00014	252.8800	3828.108	.361	.955
VAR00015	251.2400	3748.227	.683	.953
VAR00016	253.0400	3806.407	.333	.955
VAR00017	251.8800	3781.944	.448	.954
VAR00018	252.7200	3763.553	.457	.954

**Confiabilidad BURNOUT**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.780	22

**Validez Correlacion de pearson**

		impar
par	Correlación de Pearson	.677(**)
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	196

\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-tot al corregida	Alfa de Cronbach si se eleimina el elemento
VAR00001	52.5800	93.351	.615	.912
VAR00002	52.3800	94.200	.565	.913
VAR00003	52.4200	93.881	.648	.912
VAR00004	52.3000	94.133	.606	.913
VAR00005	52.4200	95.024	.589	.913
VAR00006	52.1600	93.402	.658	.912
VAR00007	52.4000	96.327	.460	.915
VAR00008	52.2200	95.930	.518	.914
VAR00009	52.4000	94.000	.607	.913
VAR00010	52.2600	95.339	.566	.913
VAR00011	52.5200	96.826	.432	.916
VAR00012	52.8200	95.824	.479	.915
VAR00013	52.5600	95.721	.507	.914
VAR00014	52.8200	97.171	.367	.917
VAR00015	52.6400	94.766	.521	.914
VAR00016	52.5200	93.193	.604	.913
VAR00017	52.3200	97.855	.450	.915
VAR00018	52.3400	95.168	.560	.913
VAR00019	52.5000	92.337	.734	.910
VAR00020	52.5000	97.235	.347	.918
VAR00021	52.5200	97.357	.374	.917
VAR00022	52.4400	93.966	.620	.912

## PUNTOS DE CORTE SEGÚN DISTRIBUCIÓN POR INSTRUMENTO - NIVELES

*Puntos de corte según distribución por rangos para el instrumento del Síndrome de Burnout*

Nivel	Dimensiones									Síndrome de burnout		
	Cansancio emocional			Despersonalización			Realización personal					
Alto	37	-	54	21	-	30	33	-	48	89	-	132
Medio	19	-	36	11	-	20	17	-	32	15	-	88
Bajo	0	-	18	0	-	10	0	-	16	0	-	44

*Puntos de corte para el instrumento de desempeño laboral*

Nivel	Desempeño laboral		
Muy alto	59	-	72
Alto	43	-	58
Regular	30	-	43
Bajo	15	-	29
Muy bajo	0	-	14

## ÍNDICES DE HOMOGENEIDAD – CONFIABILIDAD DE MUESTRA

*Índices de homogeneidad y consistencia interna para el instrumento del síndrome del burnout (n=309)*

Factor	Ítem	IHC		α
		Ítem-factor	Ítem-test	
Cansancio Emocional	SB1	,71	,57	,89
	SB2	,70	,47	
	SB3	,59	,51	
	SB4	,68	,50	
	SB5	,80	,62	
	SB6	,56	,57	
	SB7	,54	,42	
	SB8	,74	,61	
	SB9	,66	,57	
Despersonalización	SB10	,27	,45	,41
	SB11	,25	,35	
	SB12	,30	,31	
	SB13	,29	-,02	
	SB14	,24	,10	
Realización personal	SB15	,58	,37	,88
	SB16	,66	,42	
	SB17	,59	,38	
	SB18	,67	,61	
	SB19	,77	,57	
	SB20	,75	,62	
	SB21	,61	,43	
SB22	,63	,50		
Síndrome de Burnout				,85

*Nota, IHC=índice de homogeneidad corregida; α=coeficiente de consistencia interna Alfa*

## Anexo\_

*Índices de homogeneidad y consistencia interna para el instrumento de desempeño laboral (n=309)*

Factor	Ítem	IHC		$\alpha$
		Ítem-factor	Ítem-test	
Conocimiento del puesto	DLD1	,57	,29	,79
	DLD2	,66	,37	
	DLD3	,63	,42	
	DLD4	,45	,40	
	DLD5	,41	,43	
	DLD6	,52	,50	
Rendimiento o productividad	DLD7	,31	,44	,39
	DLD8	,11	,26	
	DLD9	,33	,41	
	DLD10	,36	,44	
Planificación y resolución de procesos	DLD11	,20	,16	,49
	DLD12	,15	,06	
	DLD13	,25	,36	
	DLD14	,39	,53	
	DLD15	,28	,39	
	DLD16	,23	,31	
	DLD17	,37	,46	
	DLD18	,35	,46	
Desempeño laboral docente				,72

*Nota, IHC=índice de homogeneidad corregida;  $\alpha$ =coeficiente de consistencia interna Alfa*



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

# Validación de los instrumentos de investigación

**AUTOR:**

Gonzales Pasiguán, Humberto Higidióh ([orcid.org/0000-0001-7010-7485](https://orcid.org/0000-0001-7010-7485))

**ASESOR:**

Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander ([orcid.org/0000-0002-7848-7002](https://orcid.org/0000-0002-7848-7002))

Piura – Perú

2022

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): Carmen Huamán, Anthony  
PRESENTE

Asunto: Validación de instrumento de investigación a través de juicio de experto.

Presente:

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial; asimismo, hacer de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en la filial Piura, promoción 2022, requiero validez los instrumentos con los cuales recogeré información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título profesional de Maestría en Administración de Negocios – MBA.

El título de la investigación es **“Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de un UGEL. Piura 2022”** y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de profesionales especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, evaluación y aprendizaje.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operación de las variables.
- Instrumentos.
- Certificado de validez de contenido.

Quedando agradecido por la atención a la presente.

Atentamente,



*Humberto H. Gonzales Pasiguán*  
C.P.S.P 17790

Humberto Higidióh Gonzales Pasiguán



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): Yesica Silva Chuquillanque  
PRESENTE

Asunto: Validación de instrumento de investigación a través de juicio de experto.

Presente:

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial; asimismo, hacer de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en la filial Piura, promoción 2022, requiero validez los instrumentos con los cuales recogeré información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título profesional de Maestría en Administración de Negocios – MBA.

El título de la investigación es **“Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de un UGEL. Piura 2022”** y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de profesionales especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, evaluación y aprendizaje.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operación de las variables.
- Instrumentos.
- Certificado de validez de contenido.

Quedando agradecido por la atención a la presente.

Atentamente,



*Humberto H. Gonzales Pasiguán*  
C.P.S.P 17790

Humberto Higidiuh Gonzales Pasiguán

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a): Juárez Merino, Carlos Eduardo  
PRESENTE

Asunto: Validación de instrumento de investigación a través de juicio de experto.

Presente:

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial; asimismo, hacer de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en la filial Piura, promoción 2022, requiero validez los instrumentos con los cuales recogeré información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título profesional de Maestría en Administración de Negocios – MBA.

El título de la investigación es **“Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de un UGEL. Piura 2022”** y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de profesionales especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, evaluación y aprendizaje.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operación de las variables.
- Instrumentos.
- Certificado de validez de contenido.

Quedando agradecido por la atención a la presente.

Atentamente,



*Humberto H. Gonzales Pasiguán*  
C.P.S.P 17790

Humberto Higidiuh Gonzales Pasiguán

### Matriz de Operacionalización de la Variable

*Síndrome de Burnout*

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	Es la inadecuada acción para dar respuesta a situaciones de estrés, se manifiesta en el agotamiento físico y psicológico, el trato frío y despersonalizado a las personas, y la actitud inadecuada para hacer las tareas o asumir responsabilidades (Maslach et. al, 1996)	Síndrome caracterizado por el agotamiento emocional, Despersonalización y realización personal, que ocurre en los docentes como producto de su trabajo con estudiantes y que se evidencia con actitudes negativas para un buen desempeño de sus funciones.	D1. Agotamiento emocional  D2. Despersonalización  D3. Realización personal	Vacío de recursos emocionales, físico corporal  Sentimientos de incompetencia frente a la carencia de logros y su productividad en el trabajo.  Conducta insensible o desmedidamente negativa a diferentes aspectos del trabajo	<b>Ordinal</b>

*Desempeño laboral*

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Actuaciones o comportamientos que muestra el trabajador y que contribuyen al logro de los objetivos de la organización e institución. Considera que el desempeño laboral es un aspecto importante en la organización y necesita ser evaluado a fin de generar en el trabajador mayor motivación y compromiso (Chiavenato, 2000)	El desempeño laboral se refiere a la actuación de los docentes en relación a sus habilidades pedagógicas cognitivas, afectivas y socioemocional es en el ejercicio de su práctica. Tiene en cuenta las dimensiones: Conocer el puesto, Rendimiento laboral, y planificación y resolución de procesos.	D1. Conocimiento del puesto:  D2. Rendimiento o productividad  D3. Planificación y resolución de procesos:	Procesos pedagógicos  Manejo positivo y adecuado de las emociones  Responsabilidad funciones y convivencia armoniosa	<b>Ordinal</b>

## 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.

Agradezco por anticipado su opinión.

Fecha:..... .Sexo:(M) (F)

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 beneficia 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.					

	ÍTEMS	Valoración				
		S (4)	CS (3)	RV (2)	CN (1)	N (0)
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					

Muchas gracias.

**Anexo 6: Cuestionario síndrome de Burnout**  
**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	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

Agradezco por anticipado su opinión.

Fecha:..... .Sexo:(M) (F)

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.							

	ÍTEMS	Valoración						
		0	1	2	3	4	5	6
<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 de sus problemas.							
<b>Dimensión 3: Realización personal</b>								
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/a.							
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.							

Muchas gracias.



## Certificado de Validación Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Conocimiento del puesto.</b>							
1	Conoce la estructura orgánica de la institución donde labora.	X		X		X		
2	Conoce los alcances de la función que le corresponde dentro de la organización.	X		X		X		
3	Conoce los límites de sus funciones en la institución que labora	X		X		X		
4	Considera que su rol como colaborador es beneficia al funcionamiento de la	X		X		X		
5	Considera que su función en la organización contribuye al logro de la misión	X		X		X		
6	Considera que, el cumplimiento de sus funciones brinda aportes significativos a la institución dentro de la organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Rendimiento o productividad.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Considera que en el desempeño de sus funciones pone al servicio todas sus capacidades intelectuales.	X		X		X		
8	Considera que es capaz de realizar sus labores usando menor tiempo que sus compañeros de la institución.	X		X		X		
9	Al realizar su trabajo en la institución lo hace con optimismo.	X		X		X		
10	Considera que sus funciones en la institución están en relación con sus objetivos	X		X		X		
11	Considera que su rendimiento laboral depende de su estado emocional.	X		X		X		
12	Considera que su rendimiento laboral aumenta cuando está próximo a llegar fin	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Planificación y resolución de procesos.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Planifica sus actividades laborales con anticipación.	X		X		X		
14	Considera que tiene objetivos a corto y largo plazo de acuerdo a la función que desempeña en la institución.	X		X		X		
15	Resuelve sus conflictos laborales con eficiencia.	X		X		X		
16	Considera que se muestra empático con sus compañeros de trabajo cuando estos están pasando por algún problema.	X		X		X		
17	Considera que está preparado para tomar decisiones relevantes de acuerdo a su función en la institución.	X		X		X		
18	Considera que es asertivo para corregir sus errores y los errores de sus compañeros de la institución	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento muestra suficiencia en relación a las dimensiones e ítems.

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

Huancabamba, 12 octubre 2022

**Apellidos y nombres del juez validador:** Carmen Huamán, Anthony **DNI:** 46548972

**Especialidad del validador:**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
**Firma del Experto Informante**

## Certificado de Validación Síndrome de Burnout 1

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Cansancio emocional</b>							
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	X		X		X		
2	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me	X		X		X		
4	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as, supone un gran esfuerzo y me	X		X		X		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por el trabajo.	X		X		X		
6	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	X		X		X		
7	Creo que trabajo demasiado	X		X		X		
8	Trabajar directamente con alumnos/as, me produce estrés.	X		X		X		
9	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Creo que estoy tratando a los alumnos como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión de	X		X		X		
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	X		X		X		
14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Realización Personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/a.	X		X		X		
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	X		X		X		
17	Creo que en mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis	X		X		X		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
19	Siento que puede crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	X		X		X		
20	Me siento motivado/a después de trabajar en contacto con alumnos/as.	X		X		X		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento muestra suficiencia en relación a las dimensiones e ítems.

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

Huancabamba, 12 octubre 2022

**Apellidos y nombres del juez validador:** Carmen Huamán, Anthony

**DNI:** 46548972

**Especialidad del validador:**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



**Firma del Experto Informante**

## Certificado de Validación Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Conocimiento del puesto.</b>							
1	Conoce la estructura orgánica de la institución donde labora.	X		X		X		
2	Conoce los alcances de la función que le corresponde dentro de la organización.	X		X		X		
3	Conoce los límites de sus funciones en la institución que labora	X		X		X		
4	Considera que su rol como colaborador es beneficiosa al funcionamiento de la	X		X		X		
5	Considera que su función en la organización contribuye al logro de la misión	X		X		X		
6	Considera que, el cumplimiento de sus funciones brinda aportes significativos a la institución dentro de la organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Rendimiento o productividad.</b>							
7	Considera que en el desempeño de sus funciones pone al servicio todas sus capacidades intelectuales.	X		X		X		
8	Considera que es capaz de realizar sus labores usando menor tiempo que sus compañeros de la institución.	X		X		X		
9	Al realizar su trabajo en la institución lo hace con optimismo.	X		X		X		
10	Considera que sus funciones en la institución están en relación con sus objetivos	X		X		X		
11	Considera que su rendimiento laboral depende de su estado emocional.	X		X		X		
12	Considera que su rendimiento laboral aumenta cuando está próximo a llegar fin	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Planificación y resolución de procesos.</b>							
13	Planifica sus actividades laborales con anticipación.	X		X		X		
14	Considera que tiene objetivos a corto y largo plazo de acuerdo a la función que desempeña en la institución.	X		X		X		
15	Resuelve sus conflictos laborales con eficiencia.	X		X		X		
16	Considera que se muestra empático con sus compañeros de trabajo cuando estos están pasando por algún problema.	X		X		X		
17	Considera que está preparado para tomar decisiones relevantes de acuerdo a su función en la institución.	X		X		X		
18	Considera que es asertivo para corregir sus errores y los errores de sus compañeros de la institución	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento muestra suficiencia en relación a las dimensiones e ítems.

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

Huancabamba, 12 octubre 2022

**Apellidos y nombres del juez validador:** Yesica Silva Chuquillanque

**DNI:** 47739858

**Especialidad del validador:** Psicología Educativa

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
**Firma del Experto Informante**

## Certificado de Validación Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SÍNDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Cansancio emocional</b>							
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	X		X		X		
2	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me	X		X		X		
4	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as, supone un gran esfuerzo y me	X		X		X		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por el trabajo.	X		X		X		
6	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	X		X		X		
7	Creo que trabajo demasiado	X		X		X		
8	Trabajar directamente con alumnos/as, me produce estrés.	X		X		X		
9	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Creo que estoy tratando a los alumnos como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión de	X		X		X		
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	X		X		X		
14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Realización Personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/a.	X		X		X		
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	X		X		X		
17	Creo que en mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis	X		X		X		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
19	Siento que puede crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	X		X		X		
20	Me siento motivado/a después de trabajar en contacto con alumnos/as.	X		X		X		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento muestra suficiencia en relación a las dimensiones e ítems.

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

Huancabamba, 12 octubre 2022

**Apellidos y nombres del juez validador:** Yesica Silva Chuquillanque

**DNI:** 47739858

**Especialidad del validador:** Psicología Educativa

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Firma del Experto Informante**



## Certificado de Validación Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Conocimiento del puesto.</b>							
1	Conoce la estructura orgánica de la institución donde labora.	X		X		X		
2	Conoce los alcances de la función que le corresponde dentro de la organización.	X		X		X		
3	Conoce los límites de sus funciones en la institución que labora	X		X		X		
4	Considera que su rol como colaborador es beneficia al funcionamiento de la	X		X		X		
5	Considera que su función en la organización contribuye al logro de la misión	X		X		X		
6	Considera que, el cumplimiento de sus funciones brinda aportes significativos a la institución dentro de la organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Rendimiento o productividad.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Considera que en el desempeño de sus funciones pone al servicio todas sus capacidades intelectuales.	X		X		X		
8	Considera que es capaz de realizar sus labores usando menor tiempo que sus compañeros de la institución.	X		X		X		
9	Al realizar su trabajo en la institución lo hace con optimismo.	X		X		X		
10	Considera que sus funciones en la institución están en relación con sus objetivos	X		X		X		
11	Considera que su rendimiento laboral depende de su estado emocional.	X		X		X		
12	Considera que su rendimiento laboral aumenta cuando está próximo a llegar fin	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Planificación y resolución de procesos.</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Planifica sus actividades laborales con anticipación.	X		X		X		
14	Considera que tiene objetivos a corto y largo plazo de acuerdo a la función que desempeña en la institución.	X		X		X		
15	Resuelve sus conflictos laborales con eficiencia.	X		X		X		
16	Considera que se muestra empático con sus compañeros de trabajo cuando estos están pasando por algún problema.	X		X		X		
17	Considera que está preparado para tomar decisiones relevantes de acuerdo a su función en la institución.	X		X		X		
18	Considera que es asertivo para corregir sus errores y los errores de sus compañeros de la institución	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento muestra suficiencia en relación a las dimensiones e ítems.

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

Huancabamba, 12 octubre 2022

**Apellidos y nombres del juez validador:** Juárez Merino, Carlos Eduardo

**DNI:** 72942575

**Especialidad del validador:** Psicología Educativa

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Firma del Experto Informante**

## Certificado de Validación Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SÍNDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Cansancio emocional</b>							
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	X		X		X		
2	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me	X		X		X		
4	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as, supone un gran esfuerzo y me	X		X		X		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por el trabajo.	X		X		X		
6	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	X		X		X		
7	Creo que trabajo demasiado	X		X		X		
8	Trabajar directamente con alumnos/as, me produce estrés.	X		X		X		
9	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Creo que estoy tratando a los alumnos como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión de	X		X		X		
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	X		X		X		
14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Realización Personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/a.	X		X		X		
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	X		X		X		
17	Creo que en mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis	X		X		X		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
19	Siento que puede crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	X		X		X		
20	Me siento motivado/a después de trabajar en contacto con alumnos/as.	X		X		X		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento muestra suficiencia en relación a las dimensiones e ítems.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [  ] No aplicable [  ]

Huancabamba, 12 octubre 2022

**Apellidos y nombres del juez validador:** Juárez Merino, Carlos Eduardo

**DNI:** 72942575

**Especialidad del validador:** Psicología Educativa

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Firma del Experto Informante**





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "SÍNDROME BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL, EN DOCENTES DE LA JURISDICCIÓN DE UNA UGEL. PIURA 2022.", cuyo autor es GONZALES PASIGUAN HUMBERTO HIGIDIOH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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.

PIURA, 18 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER <b>DNI:</b> 19188655 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7848-7002	Firmado electrónicamente por: MENDIVEZ el 18-01- 2023 23:18:57

Código documento Trilce: TRI - 0523636