



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO**

Síndrome de burnout y desempeño laboral en los docentes de una  
institución educativa de Trujillo, 2023

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

Maestro en Gestión del Talento Humano

**AUTOR:**

Vergara Avila, Victor Jose (orcid.org/0000-0003-4874-2284)

**ASESOR:**

Dr. Márquez Yauri, Heyner Yuliano (orcid.org/0000-0002-1825-9542)

Dr. Méndez Gastañadui, Alfredo Nicanor (orcid.org/0000-0002-7154-5281)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico Empleo y Emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mis padres, Lucy y Victor, quienes me formaron y siguen acompañándome en cada momento de mi vida, son mi inspiración para seguir adelante.

A mi hermano menor Renato, mi gran orgullo, quien me demuestra cada día el gran futuro que tiene delante y me apoya con sus conocimientos cuando los míos no son suficientes.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de poder crecer académicamente y darme las fuerzas para culminar satisfactoriamente los proyectos que me propongo.

A nuestros docentes que en cada etapa de este camino nos compartieron sus experiencias y conocimientos con dedicación y compromiso.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

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

Yo, MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de burnout y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023", cuyo autor es VERGARA AVILA VICTOR JOSE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 03 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO <b>DNI:</b> 33335378 <b>ORCID:</b> 0000-0002-1825-9542	Firmado electrónicamente por: HMARQUEZY el 07- 08-2023 11:39:56

Código documento Trilce: TRI - 0639174



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, VERGARA AVILA VICTOR JOSE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Síndrome de burnout y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VERGARA AVILA VICTOR JOSE <b>DNI:</b> 71263351 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4874-2284	Firmado electrónicamente por: VJVERGARA el 07- 08-2023 14:50:33

Código documento Trilce: INV - 1269303

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo. ....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	43

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 Validación por criterio de expertos .....	16
TABLA 2 Niveles de confiabilidad .....	16
TABLA 3 Correlación Rho de Spearman.....	17
TABLA 4 Distribución de frecuencias de la variable Síndrome de Burnout y sus dimensiones.....	19
TABLA 5 Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones .....	20
TABLA 6 Tabla de contingencia síndrome de Burnout y desempeño laboral .....	21
TABLA 7 Tabla de contingencia del cansancio emocional y desempeño laboral.....	21
TABLA 8 Tabla de contingencia del despersonalización y desempeño laboral .....	22
TABLA 9 Tabla de contingencia del realización personal y desempeño laboral .....	22
TABLA 10 Tabla de contingencia del conocimiento del puesto y el síndrome de Burnout	23
TABLA 11 Tabla de contingencia del rendimiento o productividad y el síndrome de Burnout.....	23
TABLA 12 Tabla de contingencia de planificación y resolución de procesos y el síndrome de Burnout .....	24
TABLA 13 Correlación Rho de Spearman síndrome de Burnout y desempeño laboral ....	24
TABLA 14 Correlación Rho de Spearman cansancio emocional y desempeño laboral ....	25
TABLA 15 Correlación Rho de Spearman despersonalización y desempeño laboral .....	25
TABLA 16 Correlación Rho de Spearman realización personal y desempeño laboral .....	26
TABLA 17 Correlación Rho de Spearman conocimiento del puesto y el síndrome de burnout .....	27
TABLA 18 Correlación Rho de Spearman rendimiento o productividad y el síndrome de burnout .....	27
TABLA 19 Correlación Rho de Spearman planificación y resolución de procesos y el síndrome de burnout.....	28

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023. En cuanto al trabajo de investigación fue de tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo y de diseño no experimental, tomando como una población total a 30 docentes de una institución educativa de Trujillo. Asimismo, para determinar la correlación se utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearman de los datos recolectados de la aplicación del cuestionario adaptado al inventario burnout de Maslach (MBI) y cuestionario adaptado la escala de rendimiento laboral individual de koopmans. Como resultado se obtuvo que el síndrome de Burnout y desempeño laboral se relacionan significativamente al nivel 0,05 pues  $p$  valor = 0, resultado menor a 0,05., asimismo, se concluyó que el síndrome de burnout y el desempeño laboral tienen una correlación positiva media, ser su coeficiente de correlación de 0.237. Por último, se confirma la hipótesis planteada ya que el síndrome de Burnout se relaciona directa y significativamente en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, el desempeño laboral, docentes, institución educativa.

## **ABSTRACT**

The present work had as a general objective, to determine the relationship between Burnout Syndrome and job performance in teachers of an educational institution in Trujillo, 2023. Regarding the research work, it was of an applied type, with a quantitative level approach. descriptive and non-experimental design, taking as a total population 30 teachers from an educational institution in Trujillo. Likewise, to determine the correlation, the Spearman Correlation Coefficient was used from the data collected from the application of the questionnaire adapted to the Maslach burnout inventory (MBI) and the questionnaire adapted to the Koopmans individual work performance scale. As a result, it was obtained that Burnout syndrome and work performance are significantly related at the 0.05 level, since  $p$  value = 0, it was less than 0.05. Likewise, it was determined that burnout syndrome and work performance have a correlation mean positive, be its correlation coefficient of 0.237. Finally, the proposed hypothesis is confirmed since Burnout syndrome is directly and significantly related to work performance in teachers of an educational institution in Trujillo, 2023.

Keywords: burnout syndrome, job performance, teachers, educational institution.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Al día de hoy, las exigencias laborales y condiciones negativas de trabajo condicionan a que los colaboradores, indistintamente del puesto que desempeñen, se encuentren en un nivel alto de estrés laboral, esto debido a que, en muchos casos, estas exigencias superan las capacidades y aptitudes de los trabajadores y estos tienen que hacer un sobreesfuerzo para cumplir con sus funciones a costa de su tiempo, salud y estabilidad emocional.

El síndrome de Burnout, también denominado como el agotamiento laboral, síndrome del colaborador cansado o síndrome de agotamiento profesional, es un tipo de estrés relacionado exclusivamente con el trabajo y el desgaste que este genera a un nivel físico - emocional en el individuo, lo que podría implicar que nos encontremos en un estado de tristeza, depresión u enojo, además de hacernos vulnerables a enfermedades que pongan en riesgo nuestra salud.

La relación del síndrome de Burnout se origina en el trabajo, sin embargo, no se limitan a una esfera laboral, sino que van allá extendiéndose hasta la vida familiar, social y personal de las personas, por ello, la importancia de analizar este fenómeno y sus factores que lo comprenden y en base a ello obtener nuevos aportes e información para su estudio.

Al respecto, la OMS se ha referido a esta figura como el "resultado del estrés severo en el sitio en donde laboramos y que no se ha sabido manejar con eficiencia" y especifica que "se refiere singularmente a los fenómenos originados en el entorno laboral, más no debe comprenderse otras esferas de la vida de la persona"

Asimismo, la organización internacional de trabajo - OIT Convenio, organización encargada de velar por la protección internacional del trabajo en niveles sociales, políticos y económicos, por medio de los convenios N° 155, 161 y 187, así como las recomendaciones N° 165 y 171, ha regulado asuntos relativos al derecho del trabajo, relaciones laborales, seguridad y salud, estableciendo por medio de la ratificación o sumisión, que los países velen por el bienestar, seguridad e integridad de los colaboradores.

Esos organismos internacionales constantemente han informado acerca del burnout es una situación que viene presentándose en diversas las regiones del mundo y constata que esta problemática es una de las causas de las enfermedades

que puede llegar hasta el suicidio. Se estima también que la depresión relacionada con el trabajo repercute en los empleadores con indemnizaciones por problemas en la salud, pérdida de productividad y los gastos en relacionados a tratamientos.

Este tipo de estrés laboral actualmente, en nuestro ordenamiento legal, se encuentra tipificado en la Ley de SST y normas reglamentarias, que establecen para los empleadores, indistintamente del sector al que pertenezcan, el deber de prevención ante la exposición a los agentes psicosociales que puedan generar un daño a la salud, tanto física, mental, social o emocional, de los colaboradores.

Es innegable señalar que, en estos últimos tiempos, se han visto afectados distintos sectores a un nivel económico, social y laboral, este último de una mayor importancia para el presente estudio ya que las nuevas modalidades y formas de trabajo, además de la precipitada implementación de estos, pueden haber ocasionado la figura del Burnout en muchos trabajadores influyendo de esta manera en su salud como personas, ello por la carga emocional que supone la adaptación al cambio, la capacitación constante y el incremento de trabajo, agregando también que esto puede influir en su desempeño laboral como docente. Dice Giler et al. (2022) las situaciones y sentimientos adversos en el cambio obligatorio que tuvo la enseñanza presencial a la no presencial durante el contexto de pandemia que se originó por la Covid-19 resulto en un mayor nivel de cansancio en los trabajadores, y en el caso en particular, afecto exponencialmente al docente.

En las instituciones educativas, no son ajenas a las situaciones y contextos antes descritos, siendo el burnout uno de los principales factores psicosociales que se encuentran afectando en diferentes niveles a los docentes, por lo que, en el desarrollo de esta investigación, tendrá gran relevancia poder contrastar los resultados que se obtengan con la opinión de diversos autores que hayan trabajado el burnout en el sector educación, precisamente en el profesorado.

A su vez, como justificación teórica, abarcó diferentes bases científicas que permitieron analizar la relación del burnout laboral en los docentes, en consideración de la evolución de esta figura en el tiempo, encontrando las tendencias actuales y, concretamente, en el sector docente. Socialmente, la investigación recabó mayor información sobre la figura del burnout laboral en un sector específico como es en la docencia, con la finalidad de brindar una solución de acuerdo a las conclusiones que se obtuvieron y, a su vez, se ha podido identificar

las consecuencias que viene generando esta figura en la comunidad investigada. Prácticamente, se proporcionó información sobre la relación del burnout en el la figura del desempeño en el trabajo de los docentes, no solamente sirviendo como base de datos para los docentes de la institución, sino que también se propuso, de acuerdo a las conclusiones que se obtuvieron, una guía de prevención del burnout laboral para los docentes de la institución educativa investigada.

En relación a la viabilidad de la presente investigación, servirá para prevenir el síndrome de Burnout en los docentes por medio de estrategias, planes de acción especializados o disposiciones preventivas, los cual permitirán un mejor desempeño en sus labores con una mayor eficiencia y calidad en beneficio de una población específica. Asimismo, el presente trabajo servirá de base para futuras investigaciones referentes al tema tratado.

Como problema se planteó: ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023?

Se tiene como objetivo general: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023. Los objetivos específicos son: Objetivo específico 1, Identificar los niveles de síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023, Objetivo específico 2, Identificar la relación entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023, Objetivo específico 3, Identificar la relación entre la despersonalización del síndrome de Burnout en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023, Objetivo específico 4, Identificar la relación entre realización personal del síndrome de Burnout en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023, Objetivo específico 5, Proponer una guía de prevención del burnout laboral para los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023

La hipótesis de la presente investigación es: El síndrome de Burnout, se relaciona directa y significativamente en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el plano internacional, Morales (2021) en su investigación para obtener el grado de maestro titulada “Análisis del burnout y su conexión con la satisfacción en el trabajo en la empresa Life and Hope S.A., plantea determinar los niveles del burnout y su influencia en la satisfacción en el trabajo dentro de los colaboradores de Life and Hope S.A., realizó una investigación cuantitativa correlacional, donde determinó los niveles del burnout y satisfacción en el trabajo en el personal de Life and Hope S.A., situando la mayoría de los resultados pequeño nivel obtenido en relación a las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, pero se obtuvo niveles altos en realización personal, por lo que no se encontró una vulneración que pueda considerarse a los trabajadores de esta empresa como trabajadores agotados emocionalmente. Esta investigación ayudará en la etapa de discusión de resultados y conclusión.

Por su parte, Esteras (2015) en su tesis doctoral denominada “Examen psicopatológico sobre el síndrome de burnout en el profesorado” tiene como objetivo determinar cómo influye la característica clase profesional sobre el burnout, donde concluye que los datos obtenidos sugieren que el burnout se relaciona con el profesorado de forma negativa a las características siguientes: gusto con el crecimiento profesional, comprensión y agrado con el tipo de alumnado, afección positiva, contentamiento con el desempeño docente y cuestión de control interna de salud.

Sidoti (2022) en su investigación doctoral titulada “Estudio de la figura del Burnout en docentes de la Provincia de Catania” tiene como finalidad analizar los grados de burnout y estrés de los docentes de una región de Sicilia, donde determinó que el síndrome de burnout debe ser expuesto como la coalición de tres cuestiones diferentes, realización personal, agotamiento emocional y despersonalización. Las conclusiones de los instrumentos utilizados mostraron que el síndrome de burnout se encuentra interiorizado en el personal docente y se encuentran aspectos particulares relacionados con temas típicos. Esta investigación contiene aportes teóricos referidos al síndrome de Burnout.

Vázquez (2017) en su tesis denominada “La figura del estrés en el trabajo y propuesta de taller para la anticipación del burnout en colaboradores de nivel superior de la institución J. M. M. y P.”, tuvo como objetivo identificar los factores

fisiológicos, cognitivos y sociales de estrés en el trabajo en docentes de nivel de nivel superior de la institución J. M. M. y P.” para el procedimiento de un posible taller que estaría encuadrada en la anticipación del Burnout mediante la aplicación del test E-D 6, concluyendo que la población utilizada, con la que se ha trabajado, se identificó los factores que afectan y dar origen al estrés laboral.

En el plano nacional, Sánchez (2020) en su investigación titulada “síndrome de burnout en el profesorado de una institución educativa de La Victoria, en los meses de setiembre a diciembre, 2019”, se planteó determinar la incidencia de síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa; y factores sociodemográficos de La Victoria, sen los meses de setiembre - diciembre del año en curso del trabajo, su investigación es no experimental a través de la aplicación de cuestionarios y fichas sociodemográficas. El resultado obtenido fue que la población de la institución educativa objeto de estudio se encontraba en un nivel moderado de agotamiento emocional y realización personal, sin embargo, en la dimensión de despersonalización prevalece el nivel bajo. Concluyendo de esta manera que la incidencia de síndrome de burnout es de 4,8% en la población docente objeto de estudio de la presente. Este estudio aporta brindando resultados de una investigación de nuestra variable de estudio en otras instituciones.

Huacani (2019) realizó su investigación “síndrome de burnout en el profesorado de una institución educativa de Juliaca”, tuvo como principal meta determinar el porcentaje de Síndrome de Burnout y sus dimensiones que presentan el profesorado de una institución educativa de Juliaca. Utilizo un cuestionario de Maslach para Docentes concluyendo que el Síndrome de Burnout y sus diferentes dimensiones se presentan en el profesorado de la institución educativa de Juliaca en nivel alto, lo cual se evidencia de los resultados obtenidos que un 67,06% del profesorado de la institución muestra un alto grado de de burnout lo que podría ocasionar problemas en el desempeño de su labor.

Carrillo (2020) publicó un estudio “Síndrome de Burnout y Satisfacción en el trabajo de los profesores remotos en Moquegua 2020” planteo relacionar las figuras de síndrome de Burnout y agrado en el trabajo de profesores remotos en Moquegua 2020. Se realizaron estudios cuantitativos utilizando un diseño de correlación descriptivo y se encontró que existía un vínculo entre sus variables satisfacción en

el trabajo y síndrome de burnout, teniendo una correlación negativa débil, por lo que los docentes están en un nivel regular (67,9%) cuando se trata de satisfacción laboral, sin embargo, es materia de corrección para poder conseguir una mayor satisfacción por parte del personal docente.

Nicolas (2022) en su investigación denominada “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en trabajadores de Institutos del distrito de Sullana”. determinar la relación entre el Burnout y desempeño laboral de docentes de trabajadores de Institutos del distrito de Sullana, fue una investigación básica, no experimental y correlacional que tuvo como resultados que en relación a su variable de desempeño laboral y dimensiones se encontró que el 90,2% de los profesores entrevistados evidenciaban su desempeño en un nivel alto, concluyendo que los profesores entrevistados tienen un desempeño alto, además de que no hay una relación entre la variable de Burnout y desempeño laboral. Esta investigación ayudará en la etapa de discusión de resultados.

Torres (2019) en su investigación denominada “Predominio del síndrome de Burnout en el ejercicio de la labor docente de los profesionales de un instituto superior - Trujillo, 2016”, se propuso relacionar las figuras del el Síndrome de Burnout y el ejercicio de la labor docente de los profesionales de un instituto superior - Trujillo, 2016, realizó una investigación de tipo y diseño básica - cuantitativo, y descriptivo correlacional de corte transversal, en la cual demostró que había una relación entre la figura del síndrome de Burnout, estrés, en una de sus dimensiones como es el agotamiento emocional con el ejercicio de la labor profesionales de un instituto superior - Trujillo, puesto que en una etapa primaria del procedimiento para tener el síndrome de Burnout, el 35,9% de los profesores se encontraban en un grado bajo y el 64,1 % se encontraban con un nivel alto, lo que reflejaba que los docentes de la institución se encontraban emocionalmente agotados. Esta investigación nos brinda aportes teóricos relacionados a las variables que fueron materia de estudio para esta investigación.

El marco teórico desarrolla aspectos científicos y teóricos relacionados al Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, Saborío (2015) nos indica que el SB o también conocido como síndrome de cansancio profesional, síndrome del trabajador cansado, o síndrome de fatiga laboral, fue expresado por parte de la OMS aproximadamente a inicios del año 2000 como un característica nacida del

ejercicio profesional que afecta la salud mental e incluso la vida de la persona involucrada, pero el problema va un paso más allá debido a que las personas con SB pueden brindar un servicio inadecuado, no cumplir con sus deberes de manera efectiva, tener un porcentaje de ausentes más alta de lo habitual, exponer a su organización a pérdidas financieras y a que no se logren sus objetivos.

La definición más común describe al burnout laboral como una figura inapropiada de lidiar con el estrés grave en donde sus principales características son la despersonalización, la baja productividad y el agotamiento emocional. También se puede catalogar el factor profesional que origina acciones y afecciones negativas hacia las demás personas y los roles laborales con los que se labora encontrándose en constante agotamiento y fatiga. Ambos conceptos concuerdan en sugerir que el burnout laboral es una manifestación inapropiada al estrés grave y peligroso, siendo este el desencadenante de la afección de los trabajadores.

Para Längle (2006) El burnout es un concepto que se encuentra de moda en este siglo ya que detalla una situación que frecuentemente se encuentra en nuestro día a día. Hoy en día, el tiempo se puede considerar perturbado, demandante y siempre llevado a dar un mejor resultado. Sin embargo, cada día que tenemos se encuentra diferenciado por la inexpresiva voluntad de un individuo en completar un servicio o un trabajo. Por esta razón, el burnout puede ser conceptualizado como una consecuencia que estamos pagando por vivir de una forma particular y alejada a nuestra verdadera forma de existencia, por ello el tiempo presente está determinado por individuos consumista y exigentes.

Rivera et al. (2019) se refiere a las dimensiones que cuenta el burnout laboral, y comienza con el cansancio emocional o también agotamiento. Este se refiere a la pérdida y decrecimiento de figuras relacionadas a lo emocional. En otras palabras, los trabajadores sienten que ya no pueden expresarse a nivel emocional como en un comienzo de la relación de trabajo. Es una situación en la que el espíritu o las figuras emocionales se agotan concretamente por el contacto repetitivo y sostenido con los trabajadores y terceros externos con los que una persona relaciona de relaciona al momento de realizar su trabajo.

La despersonalización por otro lado, la define como el desarrollo de comportamientos y emociones negativas. Comenzado desde la insensibilidad y la hipocresía hacia los demás empleados con los que uno se relaciona en el trabajo.

así pues, los colaboradores son más cínicos, irónicos y frustrantes, y al mismo tiempo, manteniendo una distancia que no es meramente referida a las personas que reciben su labor, también de quienes integran un equipo en donde labora. En síntesis, culpan su insatisfacción y bajo rendimiento a los demás.

Por último, la falta de realización o satisfacción personal que consiste en la insatisfacción de los logros obtenidos en el ámbito profesional o falta de estos, que se aprecia en relación al descubrimiento de exigencias impuestas que exceden su aptitud para realizarlas de manera óptima. De esta manera tiene reacciones negativas que disminuyen el ejercicio laboral y las relaciones con las personas a las que se encuentran en otros puestos dentro de la jerarquización de la compañía, los trabajadores están insatisfechos consigo mismos (baja autoestima) e insatisfechos con las consecuencias de su trabajo. Como consecuencia, experimentan fracasos personales (falta de capacidad, esfuerzo o habilidades), falta de expectativas laborales e insatisfacción general que origina las tardanzas, ausencias y abandono del trabajo, al mismo tiempo se manifiesta como un síntoma común y típico de esta enfermedad profesional.

El Síndrome de Burnout tiene implicancias negativas en las personas, concretamente a los trabajadores, ello se debe identificar con la debida anticipación a fin de no permitir que progrese y llegue a afectar las instituciones, o también, en un ámbito personal-familiar. (Ordoñez et al., 2023).

Los profesores que se desempeñan en un ámbito privado se encuentran más vulnerables al cansancio, debido a que las particularidades derivadas de la etapa que vivimos ante en pandemia por la Covid-19, han ocasionado efectos negativos en los recursos económicos de las instituciones, mayormente en las privadas, como puede ser: el cambio de estudiantes al sector público, o la deserción gradual de estudiantes, y, por consiguiente, la incertidumbre laboral y decrecimiento de ingresos, ello influye negativamente el estado psicológico, incluso físico, de los individuos, y en especial, de los docentes. (Torres, 2023)

Estos aspectos, cuando están presentes en los colaboradores, representan un riesgo perjudicial para su salud, desconfianza en la calidad de su trabajo, baja autoestima, trastornos mentales por incapacidad para obtener mayor producción y los lleva a sentirse inútiles en otros ámbitos externos al profesional. Por su parte, Olivares et al. (2021) refiere que exhibir a los profesores a situaciones de agobio y

tensión negativa por intervalos prolongados ocasiona un desgaste mental, físico y emocional como persona. Sumado a ello, si los profesores no realizan actividades a fin de encontrar algo para hacer frente parte de los impactos negativos de estos, los resultados pueden llegar a ser severos ya no solo como profesionales, sino también como personas.

Respecto al desempeño laboral, Pérez (2009) define el desempeño laboral en relación al comportamiento que es relevante para los objetivos de la compañía que a su vez es constantemente observado por las empresas y puede medirse por las habilidades y contribuciones de cada trabajador a la compañía. De la misma manera Escribano (2018), afirma que el desempeño de la labor que ejerce el personal en el sector docente es un conjunto de actividades realizadas por un profesor a fin de dar cumplimiento a sus funciones en el cargo, entre estas actividades se ven relacionadas tanto el alumnado, la institución y el docente.

Bautista et al. (2020) concluye que el desempeño laboral está constituido, a través de sus dimensiones, por sistemas destinados a desarrollar la complacencia y superación de la organización por medio de sus colaboradores. El desempeño de funciones y tareas se realizan con habilidades y conocimientos que directa o indirectamente contribuyen al crecimiento de la organización. El comportamiento productivo deliberados es un tipo de comportamiento que se debe de dar de manera voluntaria beneficiando tanto a los trabajadores como a la organización. Estas acciones voluntarias y personales, que van más allá de lo que se espera de su función en la labor.

Por consiguiente, el desempeño laboral es una figura relevante para el crecimiento de una empresa, ya que ayuda a desarrollar estrategias para optimizar la eficacia de los empleados. En definitiva, beneficia a la organización y posibilita la mejora continua y la competitividad dentro del centro donde laboras.

En relación a las dimensiones que tiene el desempeño laboral en el grupo docente, podemos referirnos al conocimiento del puesto de trabajo. Este es un aspecto de suma importancia en un trabajador, a fin de que cuente con información básica y necesaria para poder desenvolverse de una forma óptima en su trabajo, así como los derechos que le corresponde. Según Jofré (2009) el puesto laboral del docente se comprende como un trabajo remunerado con relación de dependencia contando los beneficios de Ley y demás normas reglamentarias.

Yolibet (2006) señala que actualmente el ámbito laboral se encuentra en constante cambio, y en toda institución se debe tener en cuenta la cultura y los factores del puesto de trabajo, ambos elementos darán viabilidad para que los colaboradores cuenten con aspectos que los motiven en el puesto de trabajo. Por su parte Darceles (2007) nos dice que debido a estos cambios en el ámbito laboral ahora se debe tener en cuenta mayormente el conocimiento del puesto de trabajo, así como de la institución, los colaboradores deben de compartir objetivos e identificarse con las funciones que desempeñara en el trabajo, y que estos aspectos ayuden a la autorrealización y crecimiento personal.

La productividad laboral, también es una característica esencial del desempeño laboral, y no solo abarca el ámbito personal del trabajador, conforme expone Botello (2015) en un nivel macro, la productividad en las organizaciones es un tema importante que está enfocada en reducir desigualdades salariales y combatir los sesgos que se tienen en torno a diferenciación en el trabajo.

Pilligua & Artega (2019) las organizaciones, indistintamente a la actividad o rubro que se dediquen, debe de contar con un clima laboral saludable para los colaboradores pertenecientes a la empresa, debido a que ello influye directamente en la productividad que puedan llegar a tener, consecuentemente, los resultados serán más satisfactorios para la organización. A esto Calizaya & Bellido (2020) refuerzan agregando que la cultura dentro del trabajo es una característica dinámica, que mayormente es usada por diferentes organizaciones para coadyuvar y tratar los acontecimientos que se produzcan en atención al trabajo.

De otra manera, Romero & Dorta (2021) señalan que actualmente hay sistemas de rendimiento que ayudan a mitigar el burnout dentro del trabajo, dotando a los trabajadores de motivaciones específicas para desarrollarse mejor en su trabajo, lo cual el colaborador vería desenvuelto en su producción.

Guartán et al. (2019) refiere que el desempeño laboral ahora se puede medir a través de evaluaciones que representan las habilidades profesionales que los empleados cuentan o han adquirido a nivel individual. Como tal, las evaluaciones periódicas, dentro de la figura del desempeño laboral, se clasifica, como un proceso de suma relevancia para el éxito organizacional. Para tal efecto, se deben de considerar factores que faciliten la evaluación adecuada conforme el crecimiento individual de los empleados en la compañía. Es así como, cuando un trabajador

logra estar realmente motivado con la labor que desempeña, este conseguirá un mejor rendimiento, además que, sentirá una pertenencia dentro de la organización. (Barcia et al., 2019)

Malandar (2016) señala que para que los profesores hagan un trabajo con mejor y mayor productividad necesitan estar acostumbrados a este mismo, en relación al gusto y dicha de desempeñarse en un puesto que en verdad quieren, encontrarlo útil el tener las habilidades y destrezas necesarias para su profesión. Sin embargo, entre los problemas que han aquejado al sector educativo en los últimos tiempos, encontramos el aumento de la figura del burnout laboral y el detrimento de la satisfacción laboral, las cuales se encuentran asociadas con los problemas de salud y desempeño de los docentes afectados.

Por su parte la planificación y resolución de procesos es una característica importante para determinar el desempeño laboral de un grupo específico como son los docentes, puesto que las decisiones que se tomen siguiendo este concepto influenciará en el logro de los objetivos deseados. Carriazo et al (2020) afirma que la planificación es una herramienta altamente requerida para elaborar estrategias de resolución de conflictos, así como para lograr los objetivos de las instituciones.

Fernández & Bermejo (2010) actualmente gran parte de los profesionales docentes aplican en sus instituciones técnicas de resolución de conflictos. Asimismo, para la resolución de conflictos son base importante contar con habilidades comunicativas y empáticas.

Respecto a la resolución de conflictos, Obaco (2020) comenta que dentro de las competencias que deben de contar un docente, la resolución de conflictos es la base que posibilita desarrollarse con liderazgo, consiguiendo así la ocurrencia de hechos delicados y tediosos. Para tal fin, competencias como la planificación y la organización también permiten mantener al margen las situaciones que dan lugar a los conflictos. Asimismo, Olmos et al (2017) también afirma que dotar de conocimientos a los docentes permie la calidad de enseñanza sea de mayor nivel, por ello la capacitación de los docentes en solucionar conflictos, lamentablemente, es una de las tareas olvidadas quedando solo en el plano de la investigación.

Alcanzar un mayor grado de educación implica un mayor esfuerzo y alineamiento al cambio por parte del profesorado y administrativos que forman parte de una institución, ello correspondientemente con las necesidades que tenga su

comunidad educativa. El principal actor es el docente que se encuentra optimo y direccionado internamente, como individuo, que piense criteriosamente y responda desde sus opciones a mejorar sus acciones como profesional. (Mora, 2017)

En atención a las bases teóricas, el Burnout y las diferentes dimensiones que lo componen se relacionan, negativamente, en el desempeño del trabajador generando baja o nula satisfacción personal, cansancio emocional y despersonalización; lo cual incide no solamente en una esfera personal, sino también, en una esfera familiar y laboral, es por ello que Vega et al (2010) manifiesta que el estrés laboral, satisfacción laboral, ausencia de formación, falta de personal, entre otros, dan espacio a que un trabajador se desempeñe a un ritmo apresurado descuidando su salud en su puesto de trabajo. Gutiérrez (2013) manifiesta que para las empresas el talento humano es de relevante importancia y radica el funcionamiento de la compañía, por tal motivo se debe de buscar que los colaboradores no solo un sentido de permanencia sino también que su bienestar y objetivos se vean reflejados en el trabajo que realizan. Las instituciones deben tomar cartas para que sus colaborades gocen de identificación, bienestar y desenvolvimiento y ello ayude al desarrollo personal de cada trabajador.

### III. METODOLOGÍA

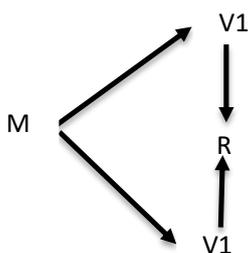
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Investigación de tipo aplicada porque se encontró alternativas de solución a problemas existentes en una institución educativa; así mismo esta investigación está centrada a mejorar la comprensión de un fenómeno particular.

No experimental, porque no se ha manipulado las variables, fueron analizadas y observadas en su relación natural. Para Hernández et al (2018), señalan que este tipo de estudios, están dirigidas para las investigaciones que no manipulan a voluntad las variables, son observadas y posteriormente analizadas en un estudio.

La investigación tiene un diseño correlacional, motivo por cual se centra en la relación de las variables conforme se presentan en un momento determinado. Para Tam et al (2018) los estudios correlacionales determinan los niveles de relación entre las variables materia de investigación. Asimismo, la investigación tiene un enfoque cuantitativo en relación a que se recopiló datos numéricos de un grupo determinado de individuos para explicar un fenómeno existente relacionado con esta información.

El esquema correspondiente al diseño del estudio es el siguiente:



Detalle del esquema:

V1 : Síndrome de Burnout

V2 : Desempeño laboral

M : Muestra de la investigación

R : Correlación entre las variables

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: El Síndrome de burnout

**Definición conceptual:** Es aquel factor profesional que origina acciones y afecciones negativas hacia las demás personas y los roles laborales con los que se desempeña encontrándose en constante agotamiento y fatiga

**Definición operacional:** Su medición se realizó a través de una encuesta, Maslach Burnout Inventory (MBI) que fue aplicada a los docentes de una institución educativa de Trujillo, para conocer sus niveles de burnout laboral.

**Indicadores:** Actitudes negativas sentimientos negativos, cansancio psicológico, agotamiento físico, falta de preocupación, trato interpersonal y autoconcepto.

**Escala de medición:** La escala medición es ordinal.

#### Variable 2: El Desempeño laboral

**Definición conceptual:** Comportamiento que es relevante para los objetivos de la organización que a su vez es constantemente observado por las empresas y puede medirse por las habilidades y contribuciones de cada trabajador a la compañía.

**Definición operacional:** Su medición se realizó a través de una encuesta, cuestionario, que fue aplicada a los docentes de una institución educativa de Trujillo y conocer su desempeño laboral.

**Indicadores:** Exactitud en las labores, tiempo en cumplir, uso de recursos, uso del tiempo, interés por los objetivos, relación interpersonal, hábitos y costumbres cualidades personales.

**Escala de medición:** La escala medición es ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

Se tuvo en cuenta a docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023.

La población consta de 30 docentes, que son la población total del grupo específico que se estudió, del total de la población se determinó todos los posibles resultados o mediciones que sean de interés para la investigación. Según comenta Arias et al (2016) la población es el universo que se compone por un conjunto de casos concretos que se encuentran debidamente especificados, detallados y limitados para el fin que se busca en una investigación

Criterio de inclusión: Consideración con el personal docente de una institución educativa de Trujillo, que se encontraron trabajando activamente en la institución.

Criterio de exclusión: Consideración con docentes de una institución educativa de Trujillo, que se encontraban con asueto o con licencia en el transcurso de la aplicación de las encuestas. El estudio analizó a los docentes de una institución educativa de Trujillo

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

#### **Técnica:**

En relación a la parte para desarrollar y examinar a fondo el presente estudio, fue la encuesta la herramienta utilizada como técnica y para recopilar los datos informativos como instrumento se adaptó el cuestionario inventario burnout de Maslach y un cuestionario acomodado en la escala de rendimiento laboral individual de koopmans.

#### **Instrumentos:**

Meneses (2016) se refiere al cuestionario de una forma de recopilación genérica que normalmente es utilizado para recabar información en función a los temas que sean de utilidad al investigador.

V1: Síndrome de Burnout Desarrollado en base al cuestionario adaptado al inventario burnout de Maslach (MBI)

V2: Rendimiento laboral: Desarrollado en base al cuestionario adaptado la escala de rendimiento laboral individual de koopmans

**Validez y confiabilidad:**

Con respecto a la validación de instrumentos tenemos en revisión a Nicolas (2022), en su estudio, con respecto al cuestionario acomodado al inventario burnout de Maslach (MBI) tuvo la validación por criterio de tres expertos con opinión de aplicable y conto con una confiabilidad de 0,764 con nivel de confiabilidad aceptable en la escala de Alfa de Cronbach, y con respecto cuestionario acomodado la escala de rendimiento laboral individual de koopmans tuvo la validación por criterio de tres expertos con opinión de aplicable y conto con una confiabilidad de 0,832 con nivel de confiabilidad buena en la escala de Alfa de Cronbach.

**TABLA 1**

*Validación por criterio de expertos*

Nombre del Juez Validador	Opinión de aplicabilidad
Mg. María Nely Atoche Delgado	Aplicable
Mg. Tania Maribel Valdiviezo Vera	Aplicable
Mg. Yolanda Atoche Delgado	Aplicable

*Nota:* Tomado de Nicolas (2022)

**TABLA 2**

*Niveles de confiabilidad*

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

*Nota:* Tomado de Nicolas (2022)

### 3.5. Procedimientos

Se estableció contacto con el director y docentes de la institución para que otorguen las facilidades necesarias y permisos correspondientes para la posterior realización de las encuestas.

Asimismo, para realización de los instrumentos, emplee cuestionarios para las variables, se reservó un día para entrevistar a los docentes de la institución, a los que se les realizó una explicación acerca del objetivo del estudio determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023, Los cuestionarios tuvieron el anonimato de los individuos que participaron y no se requirió identificación de este.

### 3.6. Método de análisis de datos

El proceso esta caracterizado por el análisis cuantitativo. Se procedió a tabular las encuestas mediante Microsoft Excel. Los resultados fueron presentados bajo tablas de contingencias. La correlación fue comprendida por medio del Rho de Spearman. Se analizó e interpretó de acuerdo a los datos obtenidos.

#### TABLA 3

##### *Correlación Rho de Spearman*

Correlación	Rango
Negativa perfecta	-0.91 a -1.00
Negativa muy fuerte	-0.76 a -0.90
Negativa considerable	-0.51 a -0.75
Negativa media	0.11 a -0.50
Negativa débil	-0.01 a -0.10
No hay correlación	0.00
Positiva débil	+0.01 a +0.10
Positiva media	+0.11 a +0.50
Positiva considerable	+0.51 a +0.75
Positiva muy fuerte	+0.76 a +0.90
Positiva perfecta	+0.91 a +1.00

*Nota:* Tomado de Nicolas (2022)

### **3.7. Aspectos éticos**

La información consignada en la presente tesis es legítima, verdadera y objetiva. Así mismo, se ha seguido las disposiciones contenidas en el formato APA, por consiguiente, se respetó la ética profesional y los derechos de autoría de los investigadores. También, se realizó las encuestas con el consentimiento de la institución y los participantes protegiendo a los encuestados que participaron del estudio, para tal efecto, la información se ha utilizado y consignado de manera confidencial y reservada, solo en consideración a la finalidad que tiene la investigación. Se aseguró el conocimiento científico, respetado la propiedad intelectual de los autores citados y el bienestar de los investigadores consiguiendo un beneficio de las personas que participaron, en conformidad con los lineamientos y valores contemplados en el Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo.

#### IV. RESULTADOS

**TABLA 4**

*Distribución de frecuencias de la variable Síndrome de Burnout y sus dimensiones*

Niveles	Variable Síndrome de Burnout		D1. Cansancio Emocional		D2. Despersonalización		D3. Realización Personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.00%	8	26.67%	30	100.00%	4	13.33%
Medio	26	86.67%	9	30.00%	0	0.00%	5	16.67%
Alto	4	13.33%	13	43.33%	0	0.00%	21	70.00%
Total	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%

En relación al síndrome de Burnout y sus dimensiones, la tabla cuatro muestra los resultados de una encuesta realizada a 30 docentes empleados de un establecimiento educativo de Trujillo. De los 30 docentes, el 86,67 por ciento presenta un nivel medio de burnout, mientras que el 13,33 por ciento presenta un nivel alto. Asimismo, se destaca que ningún docente presenta un nivel bajo de burnout.

Adicionalmente, cabe destacar que en la dimensión Cansancio Emocional, el 30,00 por ciento de los profesores exhibe niveles medios, el 43,33 por ciento alto y el 26,67 por ciento bajos de agotamiento emocional.

En la dimensión Despersonalización, ningún profesor presenta un nivel alto o medio de despersonalización, sino que todos presentan un nivel bajo.

El último componente, Realización personal, muestra que el 70,00 por ciento de los profesores se encuentra en un nivel alto, el 16,67 por ciento en un nivel medio y el 13,33 por ciento en un nivel bajo.

**TABLA 5***Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones*

Niveles	Variable Desempeño Laboral		D1. Conocimiento del Puesto		D2. Rendimiento o Productividad		D3. Planificación y Resolución de Procesos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Regular	8	26.67%	5	16.67%	10	33.33%	12	40.00%
Alto	22	73.33%	25	83.33%	20	66.67%	18	60.00%
Total	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%	30	100.00%

En el cuadro quinto se presentan los resultados de la encuesta realizada a 30 docentes que laboran en un colegio del área de Trujillo, en relación con el desempeño laboral y sus dimensiones. Se observa que el 73,33 por ciento de los docentes tiene un nivel alto de desempeño laboral, el 26,67 por ciento tiene un nivel regular y ninguno se ubica en la categoría bajo o muy bajo.

El 16,67 por ciento de los docentes tiene un nivel regular en la dimensión de conocimiento del cargo, el 83,33 por ciento tiene un nivel alto y ninguno tiene un nivel bajo o muy bajo.

En cuanto al rendimiento o productividad, el 66,67 por ciento de los profesores tiene un rendimiento alto, el 33,33 por ciento se encuentra en el nivel regular y ningún profesor tiene un rendimiento o productividad bajo o muy bajo.

Finalmente, ningún profesor tiene nivel bajo o muy bajo en la dimensión de planificación y resolución de procesos, donde el 60,00 por ciento de los profesores se encuentra en nivel alto y el 40,00 por ciento en nivel regular.

## Resultados previos al análisis de datos

**TABLA 6**

*Tabla de contingencia síndrome de Burnout y desempeño laboral*

		Desempeño Laboral									
		Muy Bajo		Bajo		Regular		Alto		Total	
		f	h%	f	h%	f	h%	f	h%	f	h%
Síndrome de Burnout	Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	Medio	0	0.00%	0	0.00%	8	26.67%	18	60.00%	26	86.67%
	Alto	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	4	13.33%	4	13.33%
	Total	0	0.00%	0	0.00%	8	26.67%	22	73.33%	30	100.00%

La tabla seis muestra la relación entre burnout y desempeño docente; Encuentra que el 86,67 por ciento de los maestros de secundaria con burnout en nivel medio están asociados con el 73,33 por ciento de los maestros con alto desempeño.

**TABLA 7**

*Tabla de contingencia del cansancio emocional y desempeño laboral*

		Desempeño Laboral									
		Muy Bajo		Bajo		Regular		Alto		Total	
		f	h%	f	h%	f	h%	f	h%	f	h%
Cansancio Emocional	Bajo	0	0.00%	0	0.00%	8	26.67%	2	6.67%	10	33.33%
	Medio	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	9	30.00%	9	30.00%
	Alto	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	11	36.67%	11	36.67%
	Total	0	0.00%	0	0.00%	8	26.67%	22	73.33%	30	100.00%

La tabla siete muestra la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño de los docentes; Se muestra que el 36,67 por ciento de docentes con alto desgaste emocional se relaciona con el 73,33 por ciento de docentes con alto desempeño.

**TABLA 8***Tabla de contingencia del despersonalización y desempeño laboral*

		Desempeño Laboral									
		Muy Bajo		Bajo		Regular		Alto		Total	
		f	h%	f	h%	f	h%	f	h%	f	h%
Despersonalización	Bajo	0	0.00%	0	0.00%	8	26.67%	22	73.33%	30	100.00%
	Medio	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	Alto	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	Total	0	0.00%	0	0.00%	8	26.67%	22	73.33%	30	100.00%

La tabla ocho muestra la relación entre la despersonalización y el desempeño docente; Esto demuestra que del total de docentes con bajos niveles de despersonalización, el 100 por ciento, se asocian con 73,33 por ciento docentes que muestran altos niveles de desempeño.

**TABLA 9***Tabla de contingencia del realización personal y desempeño laboral*

		Desempeño Laboral									
		Muy Bajo		Bajo		Regular		Alto		Total	
		f	h%	f	h%	f	h%	f	h%	f	h%
Realización Personal	Bajo	0	0.00%	0	0.00%	4	13.33%	0	0.00%	4	13.33%
	Medio	0	0.00%	0	0.00%	4	13.33%	1	3.33%	5	16.67%
	Alto	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	21	70.00%	21	70.00%
	Total	0	0.00%	0	0.00%	8	26.67%	22	73.33%	30	100.00%

La tabla nueve muestra la relación entre la realización de los docentes y los desempeño; Esto muestra que el 70,00 por ciento de los docentes que muestran una alta realización se asocia con el 73,33 por ciento de los docentes que muestran un alto desempeño en el trabajo.

**TABLA 10***Tabla de contingencia del conocimiento del puesto y el síndrome de Burnout*

		Síndrome de Burnout							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		f	h%	f	h%	f	h%	f	h%
Conocimiento del Puesto	Muy Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	Regular	0	0.00%	5	16.67%	0	0.00%	5	16.67%
	Alto	0	0.00%	21	70.00%	4	13.33%	25	83.33%
	Total	0	0.00%	26	86.67%	4	13.33%	30	100.00%

La tabla diez muestra la relación entre el grado de conocimiento del puesto de los docentes y el burnout; se encuentra que 83,33 por ciento de docentes tienen nivel alto de conocimiento y se asocian con el 86,67 por ciento de docentes con nivel medio de burnout.

**TABLA 11***Tabla de contingencia del rendimiento o productividad y el síndrome de Burnout*

		Síndrome de Burnout							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		f	h%	f	h%	f	h%	f	h%
Rendimiento o Productividad	Muy Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	Regular	0	0.00%	10	33.33%	0	0.00%	10	33.33%
	Alto	0	0.00%	16	53.33%	4	13.33%	20	66.67%
	Total	0	0.00%	26	86.67%	4	13.33%	30	100.00%

La tabla once muestra la relación entre el nivel de desempeño o productividad y el nivel de burnout de los docentes; muestra que el 66,67 por ciento de los docentes con alta productividad están asociados con el 86,67 por ciento de los docentes con niveles medios de burnout.

**TABLA 12**

*Tabla de contingencia de planificación y resolución de procesos y el síndrome de Burnout*

		Síndrome de Burnout							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		f	h%	f	h%	f	h%	f	h%
Planificación y Resolución de Procesos	Muy Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	Regular	0	0.00%	12	40.00%	0	0.00%	12	40.00%
	Alto	0	0.00%	14	46.67%	4	13.33%	18	60.00%
	Total	0	0.00%	26	86.67%	4	13.33%	30	100.00%

La tabla doce muestra la relación entre el nivel de diseño y solución de procesos y el nivel de burnout en los docentes; muestra que 60,00 por ciento de docentes muestran altos niveles de solución de procesos se asocian con 86,67 por ciento docentes con burnout de nivel medio.

### Resultados Correlacionales

Objetivo principal: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023

**TABLA 13**

*Correlación Rho de Spearman síndrome de burnout y desempeño laboral*

		Síndrome de Burnout	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de Correlación	1
		Sig. (Bilateral)	0
		N	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de Correlación	0.237
		Sig. (Bilateral)	0
	N	30	

La tabla trece enseña el cálculo del valor de la correlación Rho de Spearman al combinar el burnout y el desempeño de los 30 docentes investigados. Se encontró que el resultado de correlación era significativo a un nivel de 0,05, ya que el valor de  $p = 0$ , era inferior a 0,05. Además, se reveló que existe una correlación positiva media entre el burnout y el desempeño de los docentes, el coeficiente de correlación es de 0.237.

**TABLA 14**

*Correlación Rho de Spearman cansancio emocional y desempeño laboral*

			Cansancio Emocional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Cansancio Emocional	Coefficiente de Correlación	1	0.858
		Sig. (Bilateral)	-	0
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de Correlación	0.858	1
		Sig. (Bilateral)	0	-
		N	30	30

La tabla catorce enseña el cálculo del valor de correlación Rho de Spearman al entrelazar el agotamiento emocional y el desempeño en el trabajo de los 30 docentes estudiados. Se encontró que el resultado de la correlación era significativo a un nivel de 0,05, ya que el valor de  $p = 0$ , era inferior a 0,05. También se reveló que el agotamiento emocional y desempeño en el trabajo docente tienen una relación positiva muy fuerte, el coeficiente de correlación es de 0.858.

**TABLA 15**

*Correlación Rho de Spearman despersonalización y desempeño laboral*

			Despersonalización	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de Correlación	1	-
		Sig. (Bilateral)	-	0
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de Correlación	-	1
		Sig. (Bilateral)	0	-
		N	30	30

La tabla quince enseña el cálculo del valor de la correlación Rho de Spearman al enlazar la despersonalización y el desempeño en el trabajo de los 30 docentes estudiados. Se encontró que el resultado de la correlación era significativo a un nivel de 0,05, ya que el valor de  $p = 0$ , era inferior a 0,05. Pero a su vez, se concluyó que estas dos variables no están relacionadas porque no existe un coeficiente de correlación.

**TABLA 16**

*Correlación Rho de Spearman realización personal y desempeño laboral*

			Realización Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Realización Personal	Coeficiente de Correlación	1	0.899
		Sig. (Bilateral)	-	0.011
	N		30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de Correlación	0.899	1
		Sig. (Bilateral)	0.011	-
	N		30	30

La tabla dieciséis enseña el cálculo del valor de la correlación Rho de Spearman al asociar la realización y el desempeño de los 30 docentes investigados. Se encontró que el resultado de la correlación era significativo al nivel de 0,05, ya que el valor de  $p = 0,011$ , se encontró que era inferior a 0,05. También se encontró que la realización y el desempeño de los docentes tienen una correlación positiva muy fuerte, pues su coeficiente de correlación es de 0.858.

Así, revisando las tablas catorce, quince y dieciséis, se encuentra que existe una relación significativa entre las dimensiones del burnout y el desempeño de los docentes.

**TABLA 17***Correlación Rho de Spearman conocimiento del puesto y el síndrome de burnout*

			Conocimiento del Puesto	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Conocimiento del Puesto	Coefficiente de Correlación	1	0.175
		Sig. (Bilateral)	-	0
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coefficiente de Correlación	0.175	1
		Sig. (Bilateral)	0	-
		N	30	30

La tabla diecisiete enseña el cálculo del valor de correlación Rho de Spearman al asociar el conocimiento del cargo y el burnout de los 30 docentes investigados. Se encontró que el resultado de la correlación era significativo a un nivel de 0,05, ya que el valor de  $p = 0$ , era inferior a 0,05. Además, se reveló que el conocimiento de los docentes sobre su puesto y el burnout tiene una correlación positiva media, ya que su coeficiente de correlación es de 0,175.

**TABLA 18***Correlación Rho de Spearman rendimiento o productividad y el síndrome de burnout*

			Rendimiento o Productividad	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Rendimiento o Productividad	Coefficiente de Correlación	1	0.277
		Sig. (Bilateral)	-	0
		N	30	30
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de Correlación	0.277	1
		Sig. (Bilateral)	0	-
		N	30	30

La tabla dieciocho enseña el cálculo del valor de la correlación Rho de Spearman al asociar el desempeño o productividad y el burnout de los 30 docentes estudiados. Se encontró que el resultado de la correlación era significativo a un nivel de 0,05, ya que el valor de  $p = 0$ , era inferior a 0,05. Asimismo, se encontró que la productividad docente y el burnout tienen una correlación positiva media ya que su coeficiente de correlación es 0.277.

**TABLA 19**

*Correlación Rho de Spearman planificación y resolución de procesos y el síndrome de burnout*

			Planificación y Resolución de Procesos	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Planificación y Resolución de Procesos	Coficiente de Correlación	1	0.298
		Sig. (Bilateral)	-	0
		N	30	30
	Síndrome de Burnout	Coficiente de Correlación	0.298	1
		Sig. (Bilateral)	0	-
		N	30	30

La Tabla diecinueve enseña el cálculo del valor de correlación Rho de Spearman al enlazar la planeación y solución de conflictos de los 30 docentes investigados y el burnout. Se encontró que el resultado de la correlación era significativo a un nivel de 0,05, ya que el valor de  $p = 0$ , era inferior a 0,05. Por otro lado, se encontró que la planeación y solución de conflictos y el burnout docente tienen una correlación positiva media, ya que su coeficiente de correlación es de 0,298.

Así, con la ayuda de los cuadros 17, 18 y 19, se estableció que existe una correlación positiva media entre el desempeño en el trabajo y las dimensiones del burnout.

## V. DISCUSIÓN

El capítulo de discusión comprendió la confrontación de los resultados que se adquirieron de la investigación, de conformidad con el objetivo principal que fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023, en atención a ello se ha considerado la población total de 30 docentes de una institución educativa de Trujillo en donde se aplicó dos cuestionarios, los que medieron el Síndrome de Burnout se empleó un cuestionario adaptado al inventario burnout de Maslach (MBI) y para medir el desempeño laboral se utilizó el cuestionario adaptado la escala de rendimiento laboral individual de koopmans. Los instrumentos contaron con los criterios de validez y confiabilidad, para tal efecto se tuvo en consideración el trabajo realizado por Nicolas (2022) con respecto al cuestionario acomodado al inventario burnout de Maslach (MBI) tuvo la validación por criterio de tres expertos con opinión de aplicable y conto con una confiabilidad de 0,764 con nivel de confiabilidad aceptable en la escala de Alfa de Cronbach, y con respecto cuestionario acondicionado la escala de rendimiento laboral individual de koopmans tuvo la validación por criterio de tres expertos con opinión de aplicable y conto con una confiabilidad de 0,832 con nivel de confiabilidad buena en la escala de Alfa de Cronbach. Al ser una investigación que tiene un diseño correlacional, dicha figura se desarrolló por medio del Rho de Spearman, conforme señala Tam et al (2018) los estudios correlacionales determinan los niveles de conexión entre la primera y segunda variable materia de estudio.

En relación a las teorías científicas enmarcadas en el estudio, se cuenta con diferentes bases científicas que permitieron determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes, partiendo desde las conceptualización del SB o también conocido como cansancio profesional, síndrome del trabajador quemado, o grave fatiga laboral, fue expresado por parte de la OMS a inicios del 2000 relacionándolo como una característica dentro del ejercicio profesional arraigado a la puesta en riesgo de salud mental e incluso la vida de la persona involucrada (Saborío, 2015); así como la conceptualización del desempeño laboral, definido por Pérez (2009), como el comportamiento que es

relevante para los objetivos de la organización que a su vez es constantemente observado por las empresas y puede medirse por las habilidades y contribuciones de cada trabajador a la compañía

Respecto a los resultados del cuestionario de síndrome de Burnout, distribuidos mediante frecuencias de la variable Síndrome de Burnout y sus dimensiones, arrojan que el 86.67% de los docentes presentan un grado medio de Burnout, y el 13.33% cuenta con un grado alto, por otro lado, se visualiza que no hay encuestados que presenten un grado bajo de Burnout. En relación a sus dimensiones, el 43,33% presentan un grado alto de cansancio emocional; el 100.00% tienen un nivel bajo de despersonalización; y el 70.00% presentan un grado alto de realización personal.

Los desenlaces antes mencionados coinciden con la investigación realizada por Sánchez (2020) puesto que en estudio determino que la población de la institución objeto de estudio se encontraba en un grado bajo de despersonalización, en diferencia al agotamiento emocional y la realización personal que obtuvieron niveles superiores a este. Concluyendo de esta manera que si había incidencia de síndrome de burnout en la población docente. Por otro lado, difiere con lo señalado por Huacani (2019) quien en su investigación determino que el Síndrome de Burnout se presentan en el profesorado de una institución educativa de Juliaca en nivel alto, lo cual se evidencia de los resultados obtenidos que un 67,06% del profesorado de la institución muestra un alto grado de SB lo que podría ocasionar problemas en el desempeño de su labor, además de problemas en una esfera más personal y privada.

Llänge (2006) señala que el burnout es un concepto que se encuentra de moda en este siglo ya que detalla una situación que frecuentemente se encuentra en nuestro día a día. Actualmente, el tiempo se puede considerar perturbado, demandante y siempre llevado a dar un mejor resultado. Sin embargo, cada día que tenemos se encuentra diferenciado por la inexpresiva voluntad de un individuo en completar un servicio o un trabajo. Por esta razón, el burnout puede ser conceptualizado como una consecuencia que estamos pagando por vivir de una

forma particular y alejada a nuestra verdadera forma de existencia, por ello el tiempo presente está determinado por individuos consumista y exigentes. En esta misma línea de pensamiento, Ordoñez et al., (2023) afirma que el Síndrome de Burnout se relaciona negativamente en las personas, concretamente a los trabajadores, ello se debe identificar con la debida anticipación a fin de no permitir que progrese y llegue a afectar las instituciones, o también, en un ámbito personal-familiar.

En atención ello, tenemos como obligación dar un especial seguimiento a la figura del síndrome de Burnout en el sector docente, como bien acota Olivares et al. (2021) manifestando que exhibir a los profesores a situaciones de agobio y tensión negativa por intervalos prolongados de tiempo ocasiona un desgaste mental, físico y emocional como persona. Sumado a ello, si los profesores no realizan actividades a fin de encontrar algo para hacer frente parte de los impactos negativos de estos, los resultados pueden llegar a ser severos ya no solo como profesionales, sino también como personas. Concretamente hay una parte en el sector docente que puede ser más perjudicada, como explica Torres (2023), los profesores que se desempeñan en un ámbito privado se encuentran más vulnerables al cansancio, debido a que las particularidades derivadas de la etapa que vivimos ante la pandemia por la Covid-19, han ocasionado efectos negativos en los recursos económicos de las instituciones, mayormente en las privadas, como puede ser: el cambio de estudiantes al sector público, o la deserción gradual de estudiantes, y, por consiguiente, la incertidumbre laboral y decrecimiento de ingresos, ello influye negativamente el estado psicológico, incluso físico, de los docentes.

Respecto a los resultados del cuestionario de desempeño laboral, distribuidos mediante frecuencias del desempeño laboral y sus dimensiones, arrojan que el 73.33% indican un grado alto de desempeño laboral. el 26.67% señalan un grado regular, y ninguno demuestra un nivel bajo o muy bajo en esta categoría. En relación a sus dimensiones, el 83.33% refleja un grado alto en conocimiento del puesto, el 66.67% tienen un rendimiento o productividad alto, y

60.00% de los encuestados se sitúan en el grado alto en relación a la dimensión de la planificación y resolución de procesos.

Los resultados advertidos líneas arriba coinciden con la investigación realizada por Nicolas (2022) quien determino como resultados en relación a su variable de desempeño laboral y dimensiones encontró que el 90,2% de los profesores entrevistados evidenciaban su desempeño en un nivel alto, concluyendo que los profesores entrevistados tienen un desempeño alto.

Respecto al desempeño laboral Bautista et al. (2020) manifiesta que está constituido, a través de sus características, por sistemas destinados a desarrollar la complacencia y superación de la organización por medio de sus colaboradores. El desempeño de funciones y tareas se realizan con habilidades y conocimientos que directa o indirectamente contribuyen al crecimiento de la organización. El comportamiento productivo deliberados es un tipo de comportamiento que se debe de dar de manera voluntaria beneficiando tanto a los trabajadores como a la organización. Estas acciones voluntarias y personales, que van más allá de lo que se espera de su cargo, son importantes para lograr los resultados deseados en la organización. Concretamente en el sector investigado Escribano (2018) nos comenta que el desempeño que muestran los colaboradores del sector docente es un conjunto de actividades realizadas por un profesor a fin de dar cumplimiento a sus funciones en el cargo, entre estas actividades se ven relacionadas tanto el alumnado, la institución y el docente.

Las bases teóricas indican que el desempeño laboral prioritariamente está enfocada al beneficio de la institución, pero también se debe tener en cuenta lo que señala Barcia et al. (2019), pues cuando un trabajador logra estar realmente motivado con la labor que desempeña, este conseguirá un mejor rendimiento, además que, sentirá una pertenencia dentro de la organización.

Respecto a los resultados correlacionales obtenidos se evidencia de que hay una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023. Asimismo, el resultado

de la correlación resultó ser significativa al nivel 0,05 pues  $p$  valor = 0, resultado menor a 0,05. Además, se determinó que el Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral de los docentes tienen una correlación positiva media, ser su coeficiente de correlación de 0.237. Los resultados del estudio difieren de los resultados encontrados por Nicolas (2022) que no existe una relación entre síndrome de Burnout y desempeño laboral los profesores de colegios del distrito de Sullana.

Considerando los resultados obtenidos se determina que el síndrome de burnout se relaciona directa y significativamente en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023. Asimismo, se determina que, si existe una relación significativa entre las dimensiones del síndrome de burnout y el desempeño laboral, así como, se determina que existe una correlación positiva media entre las dimensiones del desempeño laboral y el síndrome de burnout.

En base a los resultados, el Burnout y las diferentes dimensiones que lo componen se relacionan en el desempeño del trabajador generando baja o nula satisfacción personal, cansancio emocional y despersonalización; lo cual incide no solamente en una esfera personal, sino también, en una esfera familiar y laboral, es por ello que Vega et al (2010) manifiesta que el estrés laboral, satisfacción laboral, ausencia de formación, falta de personal, entre otros, dan espacio a que un trabajador se desempeñe a un ritmo apresurado descuidando su salud en su puesto de trabajo. Es por estos motivos que para las empresas el talento humano es de relevante importancia y radica el funcionamiento de la compañía, por tal motivo se debe de buscar que los colaboradores no solo un sentido de permanencia sino también que su bienestar y objetivos se vean reflejados en el trabajo que realizan. Las instituciones deben tomar cartas para que sus colaborades gocen de identificación, bienestar y desenvolvimiento y ello ayude al desarrollo personal de cada trabajador (Gutiérrez, 2013)

Es importante considerar que según lo indicado por Romero & Dorta (2021) actualmente hay sistemas de rendimiento que ayudan a mitigar el burnout dentro del trabajo, dotando a los trabajadores de motivaciones específicas para

desarrollarse mejor en su trabajo, y así el trabajador tendría mejores grados de productividad individualmente.

En este sentido, al relacionar la correlación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral los resultados arrojaron que la correlación entre el cansancio emocional y desempeño laboral resultó ser significativa al nivel 0,05 pues  $p$  valor = 0, resultado menor a 0,05. Además, se determinó que el cansancio emocional y el desempeño laboral tienen una correlación positiva muy fuerte, ser su coeficiente de correlación de 0.858. La correlación entre la despersonalización y desempeño laboral resultó ser significativa al nivel 0,05 pues  $p$  valor = 0, resultado menor a 0,05. Pero a su vez se determinó que las dos variables no guardan relación, al no haber un coeficiente de correlación. La correlación entre la realización personal y desempeño laboral resultó ser significativa al nivel 0,05 pues  $p$  valor = 0.011, resultado menor a 0,05. Además, se determinó que la realización personal y el desempeño laboral de los docentes tienen una correlación positiva muy fuerte, al ser su coeficiente de correlación de 0.858. En conclusión, se determina que si existe una relación significativa entre las dimensiones del síndrome de burnout y el desempeño laboral.

En este sentido, al relacionar la correlación sobre dimensiones del desempeño laboral y el Síndrome de burnout se arrojó que la correlación entre el conocimiento del puesto y el síndrome de burnout resultó ser significativa al nivel 0,05 pues  $p$  valor = 0, resultado menor a 0,05. Además, se determinó que el conocimiento del puesto y el síndrome de burnout tienen una correlación positiva media, al ser su coeficiente de correlación de 0.175. La correlación entre el rendimiento o productividad y el síndrome de burnout resultó ser significativa al nivel 0,05 pues  $p$  valor = 0, resultado menor a 0,05. Además, se determinó que el rendimiento o productividad y el síndrome de burnout tienen una correlación positiva media, al ser su coeficiente de correlación de 0.277. La correlación entre la planificación y resolución de procesos y el síndrome de burnout resultó ser significativa al nivel 0,05 pues  $p$  valor = 0, resultado menor a 0,05. Además, se determinó que la planificación y resolución de Procesos y el síndrome de burnout tienen una correlación positiva media, al ser su coeficiente de correlación de 0.298.

En conclusión, se determina que existe una correlación positiva media entre las dimensiones del desempeño laboral y el síndrome de burnout.

Conforme a los resultados arrojados, análisis y bases teóricas científicas revisadas, se puede comprobar que existe una relación entre la primera y segunda variable de estudio. En definitiva, esta investigación ha demostrado la relación entre el síndrome del síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023. Asimismo, se puede apreciar que las investigaciones previas que conforman las bases teóricas de la investigación respaldan los resultados obtenidos, motivo por el que la presente investigación contiene una nueva base de datos para el personal que labora en la institución educativa de Trujillo, así como, nuevas contribuciones a las problemáticas advertidas, conforme a las conclusiones y recomendaciones que se proponen.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023. Además, se determinó que el síndrome de burnout y el desempeño laboral tienen una correlación positiva media, ser su coeficiente de correlación de 0.237.

**Segunda:** Se identificó que los docentes de una institución educativa de Trujillo, muestran un grado medio de síndrome de Burnout y respecto a sus dimensiones muestran un grado alto en cansancio emocional, un nivel bajo de despersonalización y un grado alto de realización personal. Asimismo, se identificó que los docentes de una institución educativa de Trujillo, muestran un nivel alto de desempeño laboral y respecto a sus dimensiones un grado alto en conocimiento del puesto, de rendimiento o productividad y de planificación y resolución de procesos.

**Tercera:** Se identificó la relación entre la dimensión de agotamiento emocional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Trujillo resulto ser significativa, se idéntico que tienen una correlación positiva muy fuerte.

**Cuarta:** Se identificó que la dimensión de despersonalización y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Trujillo no guardan relación, al no haber un coeficiente de correlación

**Quinta:** Se identificó la relación entre la dimensión de realización personal y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Trujillo resulto ser significativa, se idéntico que tienen una correlación positiva muy fuerte.

**Sexta:** Se ha propuesto una guía de prevención del burnout laboral para los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Para solucionar la conexión que hay entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral se recomienda que la Dirección de la institución en conjunto con el área de RR. HH, o quien haga de sus veces, realice actividades de recreación, monitoreos de salud-psicológicos en atención a los resultados de la investigación.

**Segunda:** Para disminuir los altos niveles de síndrome de Burnout y desempeño laboral se recomienda que la Dirección de la institución en conjunto con el área de RR. HH, intervengan y den seguimiento a los casos de Síndrome de Burnout o bajo niveles de desempeño laboral que se adviertan.

**Tercera:** Para disminuir la relación del cansancio emocional se recomienda que la Dirección en conjunto con el área de RR. HH, o quien haga de sus veces, realice actividades relacionadas al trabajo colaborativo o en grupo de docentes, interacciones mediante los roles que ejercen los diferentes docentes dentro de la institución educativa.

**Cuarta:** Para disminuir la relación de la despersonalización se recomienda que la Dirección en conjunto con el área de RR. HH, o quien haga de sus veces, mejore las habilidades sociales mediante capacitaciones o charlas a los docentes, actividades de mejora la autoestima y combatir los pensamientos negativos.

**Quinta:** Para disminuir la relación de la realización personal se recomienda que la Dirección en conjunto con el área de RR. HH, o quien haga de sus veces, mejore las relaciones entre docentes, cambio de estrategias metodológicas que puedan otorgar al docente mejor sentimiento de logro.

**Sexta:** Conforme al quinto objetivo específico se sugiere que la Dirección en conjunto con el área de RR. HH, o quien haga de sus veces, aplique la guía de prevención del burnout laboral para los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023 propuesta por la presente investigación.

## REFERENCIAS

- Arias, J., Villasís, M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Barcia, M., Cedeño, D. & Bermúdez A. (2019). "Niveles de motivación en el desempeño laboral", *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. ISSN-e 1696-8352, N.º 7. Ubicado en <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/07/motivacion-desempeno-laboral.html>
- 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/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Botello, J., (2015). Reforma Laboral: productividad del trabajo y empleo forma. *Análisis Económico*, XXX(73), 73-87. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41343885005>
- Calizaya, J., & Bellido, R. (2020). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revista De Psicología*, 9(3), 37-55. <https://doi.org/10.36901/psicologia.v9i3.701>
- Carriazo, C., Perez, M., & Gaviria, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(3), 87-95. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27963600007>
- Carrillo, J. (2020). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020. Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7297>
- Darceles, M., (2007). TRABAJADOR DEL CONOCIMIENTO Y EL SALTO A LA INNOVACIÓN. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (61), 31-37. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611495004>
- Esteras, J. (2015). Estudio psicopatológico sobre el síndrome de burnout en los docentes. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=48599>

- Fernández, J. & Bermejo, B. (2010). Habilidades sociales y resolución de conflictos en centros docentes de Andalucía (España). *Revista De Educación Inclusiva*, 3 (2), 65-76. Disponible en <http://hdl.handle.net/11441/24557>
- Giler, R., Loor, G., Urdiales, S. & Villavicencio, M. (2022). Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, ISSN-e 2477-8818, Vol. 6, N.º. 1. pp. 352-374. Ubicado en <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2495>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Gutiérrez, M. (2013). La cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva. Universidad Militar Nueva Granada. Disponible en <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/10669/1/GutierrezFierroMelissa2013.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana Editores. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 738–752. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Huacani, A. (2019). Síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa de la Gran Unidad Escolar las Mercedes de la Ciudad de Juliaca. Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10208>
- Jofré, J. , (2009). El puesto de trabajo Docente en la Educación Superior No Universitaria. *Fundamentos en Humanidades*, X(20), 87-104. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18412520008>
- Längle, A. (2006). El Burnout (desgaste profesional), sentido existencial y posibilidades de prevención. *Revista de Psicología*, 2(3). Disponible en: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/6129>
- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 177-182. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>

- Meneses, J. (2016). El cuestionario. GNUFDL PID 00234754. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Mora Salazar, J. (2017). La ética profesional docente para un mejor desempeño laboral. Revista Oratores, (7), 104–121. <https://doi.org/10.37594/oratores.n7.212>
- Morales, N., Franklin, S. (2021). Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A. Universidad Andina Simón Bolívar, 78p. <http://hdl.handle.net/10644/8333>
- Nicolas, A. (2022). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana – 2021. Tesis Para Obtener el Grado Académico de Maestro en Docencia Universitaria. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80379>
- Obaco, E., (2020). Competencias docentes para la resolución de conflictos en el ámbito escolar. Educere, 24(77), 37-46. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35663240004>
- Olivares, L., Nieto, G., Velázquez, K. & López, A. (2021). Síndrome de burnout. La multiplicidad de roles y su impacto en la labor docente. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 24(3), 203-219. DOI: <https://doi.org/10.6018/reifop.457451>
- Olmos, S., Torrecilla, E., & Rodríguez, M. (2017). COMPETENCIAS PROFESIONALES EN RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: EFICACIA DE UN PROGRAMA PARA LA MEJORA COMPETENCIAL. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 28(3), 25-42. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338254890008>
- Ordoñez, A., Escudero, W., Gómez, V., & Gómez, C. (2023). Burnout en Docentes de Instituciones Educativas del Régimen Costa del Ecuador. Revista Venezolana De Gerencia, 28(101), 80-92. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.6>
- Pérez, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. UPIICSA XVII, VII, 50-51. <http://metabase.uaem.mx/handle/123456789/2069>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XV(28). Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

- Rivera, A., Ortiz, R., Miranda, M., Navarrete, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). Revista Digital de Postgrado de la Universidad Central de Venezuela, 8(2), e163. <https://portal.issn.org/resource/issn/2244-761X>
- Romero, L. & Dorta, D. (2021). Los sistemas de trabajo de alto rendimiento para el incremento del rendimiento individual: El rol mediador del burnout y la satisfacción laboral. : IX Foro Internacional de Turismo Maspalomas Costa Canaria. págs. 156-165. <http://hdl.handle.net/10553/118839>
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica, 32(1), 119-124. <https://repositorio.binasss.sa.cr/repositorio/handle/20.500.11764/253>
- Sidoti, R. (2022). Análisis del Síndrome de Burnout en el Profesorado de la Provincia de Catania. Universidad De Murcia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10201/126726>
- Tam, J., Vera, G., Oliveros, R. (2018). Tipos, métodos y estrategias de investigación. Pensamiento y acción. 5, 145-154. [http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj\\_modela\\_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf](http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf)
- Torres, E. (2023). Vocación y burnout en docentes mexicanos. Educación XX1, 26(1), 327-346. <https://doi.org/10.5944/educxx1.32954>
- Torres, L. (2019). Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016. Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10806>
- Sánchez, P. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa nacional de La Victoria, Setiembre a Diciembre, 2019. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2680>
- Vázquez, I. (2017). La presencia del estrés laboral y propuesta de taller para la prevención del síndrome de burnout, en docentes de nivel medio superior del CBTIS N° 29 José María Morelos y Pavón. Universidad Oparin, México. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/411240>
- Vega, F., Rodríguez, C., López, R., Martínez, D., Góngora, F., & Padilla, D. (2010). CONSIDERACIONES PARA UNA ÓPTIMA SALUD EN EL PUESTO DE

TRABAJO. Revista INFAD de Psicología " International Journal of Developmental and Educational Psychology", 1(1), 221-226. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832324023>

Yolibet L. (2006). Cultura organizacional y propiedades motivantes del puesto de trabajo en una institución de educación superior. Revista Investigación y postgrado, Vol. 21, N°. 1, págs. 125-152. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2309848>

## ANEXOS

### ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de burnout	El Síndrome de burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que está vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida del empleado.	Su medición se realizará a través de una encuesta, Maslach Burnout Inventory (MBI) que será aplicada a los docentes de una institución educativa de Trujillo, y conocer sus niveles de burnout laboral.	Despersonalización: El desarrollo de comportamientos y emociones negativas	Actitudes negativas Sentimientos negativos	ORDINAL
			Cansancio emocional: Pérdida y decrecimiento de recursos los emocionales	Cansancio psicológico Agotamiento físico	
			Disminución de la productividad personal: Insatisfacción de los logros obtenidos en el ámbito profesional o falta de los mismos	Falta de preocupación Trato interpersonal Autoconcepto	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo	Su medición se realizará a través de una encuesta, cuestionario, que será aplicada a los docentes de una institución educativa de Trujillo y conocer su desempeño laboral.	Conocimiento del puesto: Información relacionada al puesto de trabajo, roles y funciones específicas como trabajador.	Funciones dentro de la institución Estructura jerárquica Beneficios y contribución	ORDINAL
			Productividad laboral: Es la producción promedio por trabajador en un período de tiempo	Uso del tiempo Interés por los objetivos	
			Planificación y resolución de procesos: Identificar y ejecutar mecanismos de solución en relación a la necesidad del problema	Resolución de conflictos Anticipación de actividades Corrección de errores	

## ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE INGESTIGACIÓN			Síndrome de burnout y sus implicancias en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023			
Formulación del problema	Objetivo general	Hipótesis	Variables	Dimensiones	indicadores	Técnica: Encuesta Instrumento: Maslach Burnout Inventory (MBI) ítems: 22
¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023?	Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023	El síndrome de Burnout se relaciona directa y significativamente en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023.	Variable 1 Síndrome de Burnout	Despersonalización	Actitudes negativas Sentimientos negativos	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario ítems: 18
	<b>Objetivos específicos</b>			Cansancio emocional	Cansancio psicológico Agotamiento físico	
	Objetivo específico 1, Identificar los niveles de síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023, Objetivo específico 2, Identificar la relación entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023, Objetivo específico 3, Identificar la relación entre la despersonalización del síndrome de Burnout en el			Disminución de la productividad personal	Falta de preocupación Trato interpersonal Autoconcepto	
			Variable 2 Desempeño laboral	Conocimiento del puesto	Funciones dentro de la institución Estructura jerárquica Beneficios y contribución	Metodología: Aplicada Correlacional Enfoque cuantitativo <b>Población total:</b> 30 docentes de una institución educativa de Trujillo
				Productividad laboral	Uso del tiempo Interés por los objetivos Rendimiento	
				Planificación y resolución de procesos	Resolución de conflictos Anticipación de actividades Corrección de errores	

	<p>desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023,</p> <p>Objetivo específico 4, Identificar la relación entre realización personal del síndrome de Burnout en el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023,</p> <p>Objetivo específico 5, Proponer una guía de prevención del burnout laboral para los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023</p>					
--	--	--	--	--	--	--

### ANEXO 03

## GUÍA DE PREVENCIÓN DEL BURNOUT LABORAL PARA LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE TRUJILLO, 2023

# ¿QUÉ TENGO QUE HACER SI TENGO BURNOUT LABORAL?



## Anexo 04

### Ficha técnica del instrumento para medir el síndrome de Burnout

Nombre del instrumento: MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Autor(a): Adaptado por José W. Ugalde Vicuña y Carlos Molestina Malta (2018)

Lugar: validado en Perú por Nicolas Mena, Arturo Federico (2022)

Población para aplicar: Docentes de una institución educativa de Trujillo

Modalidad de aplicación: Presencial

Administración: Es un instrumento individual

Duración: La duración es de 15 minutos.

Dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal

Numero de ítems: 22 ítems

Baremos del instrumento:

VALORACIÓN  
> 75 Alto:  
Entre 75 y 25 Medio  
< 25 Bajo

Baremos por dimensión:

Nivel/Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización persona	0-33	34-39	40-56

## Anexo 05

### Ficha técnica del instrumento para medir el desempeño laboral

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor(a): Arturo Federico Nicolas Mena (2021)

Lugar: validado en Perú por Nicolas Mena, Arturo Federico (2022)

Población para aplicar: Docentes de una institución educativa de Trujillo

Modalidad de aplicación: Presencial

Administración: Es un instrumento individual

Duración: Sin límite de tiempo.

Dimensiones: Conocimiento del puesto, Rendimiento o productividad y Planificación y Resolución de procesos

Numero de ítems: 18 ítems

Baremos por dimensión:

DIMENSIONES	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto
Conocimiento del puesto	0 a 6	7 a 12	13 a 18	19 a 24
Rendimiento o productividad	0 a 6	7 a 12	13 a 18	19 a 24
Planificación y resolución de procesos	0 a 6	7 a 12	13 a 18	19 a 24

Baremos del instrumento:

INTERVALO VALORACIÓN

55 a 72 Alto

37 a 54 Regular

19 a 36 Bajo

0 a 17 Muy bajo

## Anexo 06 Cuestionario sobre desempeño laboral docente

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

Estimado docente reciba mi cordial saludo y a la vez le solicito responda de manera sincera esta encuesta que tiene por finalidad obtener información acerca de cómo se percibe el desempeño laboral docente, de esta manera estará contribuyendo a la cristalización de nuestro trabajo de investigación.

A continuación, se le presenta una serie de Ítems que deberá evaluar considerando su experiencia personal y profesional, debiendo marcar con "X" en el recuadro que corresponda, teniendo en consideración que: "S" = Siempre, CS= Casi Siempre, RV= Rara vez, CN= Casi nunca y N= Nunca. Recuerde que los datos extraídos solo servirán con fines investigativos garantizándose la total confidencialidad en el uso de los mismos, en tal sentido se le solicita ser lo más honesto posible.

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.

*Nota:* Tomado de Nicolas (2022)

## Anexo 07 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	Pocas veces al año o	Una vez al mes o	Varias veces	Una vez a la	Varias veces a la	Todos los
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. 1							
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.

*Nota:* Tomado de Nicolas (2022)

## Anexo 08 Certificado de Validación de Desempeño Laboral 1

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		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		Podría precisar "descrita en el Manual de organización de funciones"
3	Conoce los límites de sus funciones en la institución que labora	X		X		X		
4	Considera que su rol como colaborador es beneficiar al funcionamiento de la institución.	X		X		X		
5	Considera que su función en la organización contribuye al logro de la misión institucional.	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 profesionales.	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 de mes.	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 [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: María Nely Atoche Delgado      DNI: 03642719**

**Especialidad del validador: Magister en administración de la educación**

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

**Sullana, 05 de octubre del 2021**

<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.**

*Nota:* Tomado de Nicolas (2022)

## Anexo 09 Certificado de Validación de Desempeño Laboral 2

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		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 institución.	X		X		X		
5	Considera que su función en la organización contribuye al logro de la misión institucional.	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 profesionales.	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 de mes.	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 cuenta con suficiencia de ítems.

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Tania Maribel Valdiviezo Vera   DNI: 40454276**

**Especialidad del validador: Magister en psicología educativa**

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

**Sullana, 05 de octubre del 2021**

<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.**

*Nota:* Tomado de Nicolas (2022)

## Anexo 10 Certificado de Validación de Desempeño Laboral 3

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		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 beneficiaria al funcionamiento de la institución.	X		X		X		
5	Considera que su función en la organización contribuye al logro de la misión institucional.	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 profesionales.	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 de mes.	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 cuenta con suficiencia de ítems.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: Yolanda Atoche Delgado DNI: 03585841

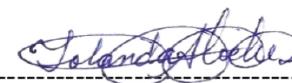
**Especialidad del validador:** Magister en administración de la educación

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

Sullana, 05 de octubre del 2021

<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.

*Nota:* Tomado de Nicolas (2022)

## Anexo 11 Certificado de Validación de Síndrome del Burnout 1

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		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		Podría precisar "descrita en el Manual de organización de funciones"
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 institución.	X		X		X		
5	Considera que su función en la organización contribuye al logro de la misión institucional.	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 profesionales.	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 de mes.	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 [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: María Nely Atoche Delgado      DNI: 03642719**

**Especialidad del validador: Magister en administración de la educación**

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

**Sullana, 05 de octubre del 2021**

<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.**

*Nota:* Tomado de Nicolas (2022)

## Anexo 12 Certificado de Validación de Síndrome del Burnout 2

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		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 institución.	X		X		X		
5	Considera que su función en la organización contribuye al logro de la misión institucional.	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 profesionales.	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 de mes.	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 cuenta con suficiencia de ítems.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Tania Maribel Valdiviezo Vera      DNI: 40454276**

**Especialidad del validador: Magister en psicología educativa**

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

**Sullana, 05 de octubre del 2021**

<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.**

*Nota:* Tomado de Nicolas (2022)

### Anexo 13 Certificado de Validación de Síndrome del Burnout 3

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		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 institución.	X		X		X		
5	Considera que su función en la organización contribuye al logro de la misión institucional.	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 profesionales.	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 de mes.	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 cuenta con suficiencia de ítems.**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Yolanda Atoche Delgado DNI: 03585841**

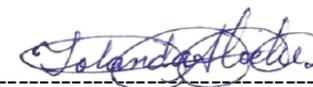
**Especialidad del validador: Magister en administración de la educación**

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

**Sullana, 05 de octubre del 2021**

<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.**

*Nota:* Tomado de Nicolas (2022)

## Anexo 14 Confiabilidad de instrumento de desempeño laboral

### Fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos0]

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

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

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	18

*Nota:* Tomado de Nicolas (2022)

## Anexo 15 Confiabilidad de instrumento de desempeño laboral

### Fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos1]

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

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

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,764	22

*Nota:* Tomado de Nicolas (2022)

## Anexo 16 Correlación de Rho de Spearman

**TABLA 3**

Correlación Rho de Spearman

Correlación	Rango
Negativa perfecta	-0.91 a -1.00
Negativa muy fuerte	-0.76 a -0.90
Negativa considerable	-0.51 a -0.75
Negativa media	0.11 a -0.50
Negativa débil	-0.01 a -0.10
No hay correlación	0.00
Positiva débil	+0.01 a +0.10
Positiva media	+0.11 a +0.50
Positiva considerable	+0.51 a +0.75
Positiva muy fuerte	+0.76 a +0.90
Positiva perfecta	+0.91 a +1.00

Nota: Tomado de Nicolas (2022)