



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de
docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Delgado Valdiviezo, Lourdes (orcid.org/0000-0002-2411-1990)

ASESORES:

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

Dr. Mendez 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

En esta oportunidad quiero dedicar mi trabajo de investigación en primer lugar a Dios por permitirme ser perseverante en la lucha de cumplir mis sueños. A mi querida familia, sobre todo a mi pequeño Esteban por ser mi inspiración y mi mayor motivo para seguir adelante.

A mi amado esposo Germán por confiar en mí, a mis padres por su gran apoyo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de corazón a las personas que me acompañaron durante la elaboración del presente trabajo.

A mi madre por su apoyo incondicional.

Agradezco a mi asesor: Dr. Heyner Yuliano, Marquez Yauri, quien fue mi guía en este proceso, que con sus conocimientos y experiencia me brindó su apoyo.

Agradezco al Mg. César Zapata Agurto, por darme las facilidades para el desarrollo de mi investigación en la prestigiosa institución que tiene a su cargo, así como también a los docentes voluntarios que formaron parte de la investigación.

A mi estimada colega Katerine Curay, por su apoyo y su tiempo en ayudarme con sus conocimientos.

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: "Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023.", cuyo autor es DELGADO VALDIVIEZO LOURDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO DNI: 33335378 ORCID: 0000-0002-1825-9542	Firmado electrónicamente por: HMARQUEZY el 03- 08-2023 12:50:58

Código documento Trilce: TRI - 0639176

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DELGADO VALDIVIEZO LOURDES 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: "Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 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
DELGADO VALDIVIEZO LOURDES DNI: 46775100 ORCID: 0000-0002-2411-1990	Firmado electrónicamente por: DDELGADOVA3 el 04- 09-2023 23:23:09

Código documento Trilce: INV - 1277078

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
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados de la correlación entre las variables Síndrome de Burnout y desempeño laboral.	21
Tabla 2. Niveles del síndrome de Burnout	22
Tabla 3. Dimensión de agotamiento emocional del Burnout	23
Tabla 4. Dimensión de despersonalización del Burnout.	24
Tabla 5. Dimensión de Realización de personal del Burnout.	25
Tabla 6. Niveles del desempeño laboral.	26
Tabla 7. Resultados de la correlación entre la dimensión de agotamiento emocional y el desempeño laboral.	27
Tabla 8. Resultados de la correlación entre la dimensión de despersonalización y el desempeño laboral.	28
Tabla 9. Resultados de la correlación entre la dimensión de realización personal y el desempeño laboral.	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Diagrama de correlación

15

RESUMEN

El presente estudio tuvo como principal objetivo determinar la influencia que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023. En cuanto a la metodología de la investigación es de tipo aplicada, con enfoque cuantitativa correlacional, no experimental, de corte transversal. La población estuvo constituida por 42 docentes del nivel secundario, quienes participaron de la investigación de forma voluntaria. Así mismo se hizo uso de los siguientes instrumentos: para la variable síndrome de Burnout el Cuestionario de Maslach (MBI) y para la variable de desempeño laboral se aplicó el Inventario de la percepción y preferencias de Kostick (P.A.P.I). Los resultados arrojan que el nivel de correlación entre ambas variables es de 0.3, lo que significa que existe una correlación moderada, confirmando la hipótesis general. Los datos obtenidos se organizaron en una tabla de frecuencias, se tabularon y se analizaron estadísticamente por medio de la frecuencia relativa, porcentual y el Coeficiente de Correlación de Pearson haciendo uso del software SPSS versión 21.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, desempeño laboral, docentes.

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the influence that exists between Burnout syndrome and the job performance of teachers from a public educational institution in Sullana, 2023. Regarding the research methodology, it is applied, with a quantitative correlational approach, non-experimental, cross-sectional. The population consisted of 42 secondary level teachers, who participated in the research voluntarily. Likewise, the following instruments were used: for the Burnout Syndrome variable, the Maslach Questionnaire (IBM) and for the work performance variable, the Kostick Perception and Preferences Inventory (P.A.P.I) was applied. The results show that the level of correlation between both variables is 0.3, which means that there is a moderate correlation, confirming the general hypothesis. The data obtained were organized in a frequency table, tabulated and statistically analyzed by means of the relative, percentage frequency and the Pearson Correlation Coefficient using the SPSS version 21 software.

Keywords: Burnout syndrome, job performance, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo moderno el que nos encontramos, nos presenta desafíos cotidianos en todos los ámbitos de nuestra vida, sin embargo; en el área laboral se nos exige mantenernos actualizados, cumpliendo cargas laborales que incluso exceden las horas normadas, y si nos desempeñamos en profesiones que implican ofrecer servicios a otras personas, estas demandas tienden a generar altos niveles de estrés, logrando desencadenarse el “síndrome del quemado”, que adicionalmente afecta nuestra capacidad de cumplir con las tareas laborales esperadas, así como las relaciones en el lugar trabajo o personas a quienes prestamos servicios.

En este sentido, el diario Gestión en 2022, publicó un artículo donde presenta resultados que indican que el 66% de trabajadores han experimentado el síndrome de Burnout, datos encontrados en Perú con una población de alrededor de 300 personas en la encuesta de “Burnout 2022”.

Así mismo, RPP en noviembre de ese mismo año, en nuestro país, siete de cada diez empleados padecen de Burnout, los datos revelaron que los trabajadores experimentan el síndrome corresponde al 72%, de este porcentaje alcanzado el 24% lo obtuvo por realizar actividades con sobrecarga laboral, 17% por tareas inconcretas, un 14% por alta presión laboral, el 14% siente ser maltratado por su jefe inmediato y el 12% por falta de tiempo para realizar sus actividades personales, un 11% tienen sentimiento de incapacidad al cumplir con las demandas de trabajo y finalmente el 8% no se identifica con su empresa.

El Burnout es frecuente en algunas actividades laborales más que en otras, la actividad docente es sin duda una de las labores en que se visualiza este problema de salud mental, por ser una de las ocupaciones con mayores riesgos de sufrir estrés, esto en consideración de que el desarrollo del ejercicio docente demanda mantener interacción con personas y según las propuestas de Maslach en sus investigaciones iniciales sobre el Burnout, esta característica es una de las principales a tener en cuenta para evaluar su presencia. En nuestro país, podemos considerar que son muchos los factores que hacen que ser maestro acarree sentirse estresado, es así, que el proceso de promoción y recategorización al que puede acceder el docente, al

cumplir con diversos requisitos como evaluaciones, además se debe obtener una calificación mínima para culminar el proceso con éxito; sin duda son aspectos estresores más frecuentes. Respecto a los estresores organizacionales, Ruiz Aguilar & Vega Córdor (2016), citado por Tueros, M. (2021), nos habla de los estresores organizacionales agregando otras dimensiones como: clima en la organización, la estructura y territorio de la organización, la tecnología, el liderazgo, entre otros factores. Otros aspectos a considerar sería las múltiples responsabilidades a cargo; la dejadez de los alumnos, el exceso en sus tarea laborales diarias, tener sobrecargada el aula con alto número de estudiantes y de secciones, cansancio producido por la elaboración de clases, la elaboración y corrección de pruebas, los problemas en el entorno familiar y/o laboral, contar con trabajos paralelos, entre otros; afectan seriamente lo que se conoce como desempeño.

Frente a lo expuesto, se entiende que los docentes puedan llegar presentar dificultades en el nivel de desempeño laboral, siendo que muchas veces no logran sentirse realmente a gusto con los logros que como profesionales alcanzan en sus escuelas; hablar de desempeño implica la valoración de la calidad del trabajo docente, lo que afecta aspectos organizacionales tan importantes en la contribución al desarrollo de la institución.

Diversas investigaciones han desarrollado un sinnúmero de estudios que buscan establecer relación entre ambas variables de estudio, estos trabajos científicos fueron desarrollados frecuentemente en profesionales de áreas de salud y educación. Los hallazgos validaron en muchos casos, la existente en las dos variables de estudio. Es importante seguir diversificando los estudios en poblaciones y muestras de estudio, haciendo posible la consideración de otras variables que pueden aperturar interesantes investigaciones al área.

Teniendo en cuenta anteriores estudios, es de gran importancia el desarrollo de investigaciones acerca de las variables mencionadas anteriormente. Por ello nuestra región, no puede ser ajena al desarrollo de investigaciones en este campo de acción psicológico, más aun en vista de que en la institución educativa a intervenir, algunos docentes mostraron signos del síndrome “del quemado”, por lo que ante lo expuesto y precisando las propuestas teóricas de Maslach sobre el tema del Burnout, este fue el

tema que motivó el desarrollo del presente estudio planteando la siguiente interrogante: ¿Cuál es la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023?, el objetivo general es determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de docentes; así mismo los objetivos específicos son: determinar de qué manera las dimensiones del síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) influyen en el desempeño laboral de docentes de Sullana.

La hipótesis general sostiene que el síndrome de Burnout influye en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, pretende ser validada tras obtener los resultados. De manera similar se desarrollaron las hipótesis específicas, el cual asumen que existe relación entre cada dimensión del síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes que formaron parte del estudio.

Por otra parte, en función a los hallazgos encontrados se formuló propuestas de intervención con el propósito de favorecer los medios de afrontamiento al Burnout y mejora en niveles de desempeño laboral en docentes, ofreciendo alternativas de solución que puedan ser incluidas en las capacitaciones dirigidas a los docentes de la I.E.

II. MARCO TEÓRICO

Teniendo en cuenta, estudios encontrados relacionados con el tema de investigación, se mencionan los siguientes: Calderón, (2022). Realizó su estudio tipo básico con una muestra de 33 empleados para examinar el impacto del estrés laboral en el desempeño de los empleados de un programa social en la ciudad de Trujillo. Utilizó una técnica de encuesta que se aplicó de manera virtual. Encontró que el 69,7% de los encuestados tenía alto nivel de desempeño en el trabajo y que el 51,5% tenía bajo nivel de estrés laboral. Llega a la conclusión de que el desempeño se ve afectado negativamente por el estrés laboral. Esto quiere decir, que con niveles altos de estrés laboral los colaboradores tendrán menor desempeño laboral. Estos resultados servirán para contrastar con los hallazgos del estudio.

Importante aporte ofrece Chicoma (2022). Examinó la prevalencia del Burnout en docentes de secundaria de las instituciones Magdalena Sofía y Las Palmas de Chiclayo. La metodología utilizada en la investigación cuantitativa es un diseño descriptivo comparativo. La muestra estuvo conformada por 90 docentes de secundaria. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Maslach. Si bien los resultados refutan la existencia de Burnout, los docentes obtuvieron puntajes bajos, con 70% y 45% en las instituciones Magdalena Sofía y Las Palmas, respectivamente; en el nivel medio, obtuvieron 55% en I.E Las Palmas y 30% en I.E Magdalena Sofía. Los datos encontrados servirán para analizar los resultados en la presente investigación.

Otro importante aporte lo da Rengifo (2022), en su artículo realizado en Lima, El objetivo fue averiguar cómo se relacionaban las variables asociadas al síndrome de Burnout con el desempeño laboral de los empleados de la clínica Good Hope. Para la recolección de datos, lo efectuó por medio de un muestreo a conveniencia del autor, con una población de 300 colaboradores. Concluye que existe correlación entre ambas variables, el cual afirma que cuando los niveles de Burnout son aceptables, el desempeño laboral será satisfactorio. Las conclusiones se analizarán minuciosamente a fin de compararlos con los nuevos resultados.

Cuyo (2022). En su estudio sobre la relación entre el estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II - E de Chumbivilcas en la ciudad de Cusco, en el año 2022". Se trata de una investigación básica que utiliza como método cuantitativo descriptivo. Como instrumentos se emplearon dos encuestas una para cada variable. Según sus resultados, los profesionales de enfermería obtuvieron el 80% de estrés el cual lo ubica en un nivel medio, y el 63.3% en lo que respecta al desempeño un nivel regular. Llegó a la conclusión de que las dos variables de la investigación tienen una correlación negativa moderada. Dichos resultados serán importantes para el análisis de la investigación.

Flores, D. (2022). Realizó un estudio con docentes del distrito de Ventanilla, se centró en la relación entre el estrés laboral y el rendimiento en el área de retorno a la presencialidad. Su objetivo fue establecer una conexión entre ambas variables. Se incluyó en la muestra a 254 profesores. En la investigación cuantitativa se utiliza el muestreo probabilístico. Utilizó la Escala de rendimiento laboral individual y la Escala de estrés laboral. Las conclusiones mostraron que la relación era negativa en niveles altos.

Como antecedentes internacionales se toma la investigación realizada por Días, García y Yáñez (2022), En su artículo abordó el tema sobre el síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia COVID 19. La encuesta Maslach Burnout Inventory y una encuesta de desempeño laboral fueron los instrumentos del estudio. En relación con el desempeño laboral, los hallazgos revelaron una prevalencia media del síndrome de burnout y un fuerte vínculo entre las dos variables de investigación. Dichos resultados sirven como datos para la discusión de la investigación.

Chumacero, A. (2022). Con la ayuda del personal administrativo del Hospital Docente Las Mercedes de la ciudad de Chiclayo, elaboraron un estudio sobre el estrés laboral y el desempeño. Encontrar la relación entre ambas variables fue su principal objetivo. Se trata de un estudio cuantitativo no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 80 participantes. Sus resultados confirman una relación fuerte entre ambas variables.

Por otro lado Alca (2021), en su estudio "Estrés Laboral y su Relación con

el Desempeño Laboral en Docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del Distrito de San Juan de Miraflores en el Año 2020". Según sus hallazgos, existe una asociación sustancial entre el estrés laboral y el rendimiento laboral, con una correlación positiva general de $r=0,892$. Esto apoya la conclusión de que existe una conexión entre las dos variables de la investigación. Estos resultados se compararán con los del presente estudio.

Para los investigadores Rivera y Martínez (2021), realizaron un estudio sobre el síndrome de Burnout y la productividad del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora. La ciudad de Ica fue la sede de este estudio. Se trata de un estudio descriptivo simple, y la muestra incluyó a 65 enfermeras del servicio de emergencia. Los instrumentos de medición fueron cuestionarios con escala de Likert; el cuestionario para medir el burnout tuvo 22 ítems, y el cuestionario para medir el desempeño laboral tuvo 20 ítems. Los resultados mostraron que, mientras que el 26,15% presentaba el trastorno, el 73,85% no. En desempeño laboral, el nivel deficiente lo obtuvo el 23.08%, el 44.62% pertenece al nivel regular y el 32.31% óptimo. Concluyen que ambas variables de estudio poseen una relación inversa y negativa.

Renato (2021), quien realizó una investigación en Lima en el año 2019, indagó sobre la relación entre el Burnout y el desempeño laboral en empleados de una empresa privada. Así mismo, 50 administrativos conformaron la muestra de una población de 150 trabajadores. Se utilizaron dos cuestionarios. El Burnout se evaluó con el cuestionario MBI de Maslach, y el desempeño laboral con el test de Koopmans. Los resultados apoyan la idea de que existe una fuerte relación inversa.

Vásquez, L. (2020). Quien elaboró su estudio sobre la relación entre el desempeño docente y el estrés laboral en un colegio de la ciudad de Trujillo en el año 2020. Aplicó una investigación descriptiva. Un total de 110 docentes conformaron su muestra. Para medir la segunda variable se utilizó la escala de estrés laboral y el cuestionario de desempeño docente del Minedu, ambos instrumentos válidos. Los resultados indicaron que el 89,1% de los encuestados tuvo un nivel alto de desempeño docente, mientras que el 43,6% tuvo un nivel bajo estrés laboral. Llegaron a la conclusión en el que se evidencia la relación inversa moderada que existe entre las variables de estudio.

Cuba (2019), en su tesis brinda aportes significativos "Estrés laboral en docentes de educación secundaria del distrito de Mazamari, Satipo", El estudio utiliza una metodología cuantitativa transversal simple. Utilizó la herramienta del cuestionario MBI. El estudio, que incluyó como muestra a 100 profesores de enseñanza secundaria, no encontró diferencias significativas en el estrés laboral de los profesores cuando se tuvieron en cuenta los factores sociodemográficos y económicos, así como los años de servicio, a excepción del lugar de origen. Los resultados serán útiles para la investigación.

En cuanto a Gave (2019), examinó el síndrome de burnout y el desempeño docente en el establecimiento educativo "Visión Mundial" del Cercado de Lima. Estudio utilizó un método cuantitativo. Un total de 30 docentes de los tres niveles de la misma institución educativa conformaron la población. El Cuestionario de Autoevaluación Docente y el Cuestionario de Evaluación de Burnout de Maslach sirvieron como instrumentos para la técnica de entrevista. Los datos recogidos apoyan la idea de que las variables investigadas tienen una conexión inversa negativa. Los datos sirven para ampliar los conocimientos con relación a las variables.

Rojas (2019). En el año 2018, se realizó un estudio sobre el síndrome de burnout y su impacto en la productividad de los trabajadores de PROMART en la ciudad de Piura. Se ofreció como objetivo encontrar la relación entre las influencias de las variables de estudio. 245 colaboradores conformaron la población, mientras que 100 personas conformaron la muestra. Se empleó el método de encuesta. La hipótesis se sustenta en los hallazgos al determinar la influencia significativa, así como las dimensiones relacionadas con el Burnout.

Echeverría, (2018). En su estudio, "El estrés y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del Régimen Laboral del Contrato Administrativo de Servicios-CAS de la Universidad Nacional de Trujillo, 2018". Examinó la relación entre el estrés y el desempeño en el trabajo. Un cuestionario sirvió de instrumento para este estudio descriptivo, que empleó el método de encuesta. Para la encuesta poblacional se contó con la participación de 120 personas. La hipótesis del estudio es refutada por la conclusión, que afirma que existe una conexión negativa entre ambas variables. Datos serán de gran utilidad para comparar resultados.

Ochoa, V. (2018), citado por Ramos, A., En su estudio sobre estrés laboral y desempeño docente en una institución educativa de Arequipa, señala que su propósito planteado fue evidenciar la relación entre ambas variables. En un estudio cuantitativo, descriptiva, correlativa, 60 docentes conformaron la población. Según la investigación, el 75% de los docentes de la institución educativa experimentaron niveles moderados de estrés laboral y desempeño. Los resultados apoyan la significativa relación inversa entre las variables de la investigación, que sugiere que el desempeño docente disminuye a medida que aumentan los niveles de estrés.

Zavaleta, H. (2018), realiza un estudio sobre el estrés laboral que existe en el desempeño docente de la institución educativa Red 8 perteneciente al distrito de San Martín de Porres en ese mismo año. La población fue de 74 docentes, se planteó como objetivo comprobar la prevalencia que existe en la variable del estrés laboral en relación a la variable de desempeño docente. Su metodología es no experimental es de diseño correlativo y causal. Para la recolección de datos se utilizó los siguientes instrumentos: una encuesta sobre el estrés laboral y otro cuestionario de 24 ítems para las funciones docentes. Se determina que la inestabilidad del comportamiento en función al desempeño docente se da a raíz del 61,8% de estrés laboral presente, lo que se manifiesta a nivel de anomalías corporales y emocionales.

Figuerola (2018), llevo a cabo el desarrollo de su investigación con el tema de estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 "Peruano Canadiense" Villa El Salvador. Estudio de enfoque cuantitativo, su objetivo era determinar la relación entre el desempeño de los profesores y el estrés laboral. La muestra incluyó a 90 educadores. Se utilizaron encuestas relacionadas al desempeño eficacia docente y el estrés laboral. Los resultados indican que existe una negativa relación inversa entre el desempeño de los profesores y el estrés laboral, se relaciona de manera significativa $p=0.000$) del desempeño docente, lo que indica una relación en nivel alto.

Velarde, Z. (2018) presentó su estudio realizado sobre la relación entre el desempeño laboral y el estrés en el trabajo en la municipalidad provincial de Tambopata. Para su investigación utilizó una población de 220 trabajadores. Se utilizaron como instrumentos dos encuestas, las cuales fueron validadas

respectivamente. La mayoría de los trabajadores presentaron niveles altos de estrés laboral, el cual se encontró relacionado con el desempeño laboral.

Ramírez, A. (2017), desarrolló una investigación sobre el tema de estrés laboral y desempeño docente que se encuentra presente en la red educativa Virgen del Carmen, investigación se realizó en Carhuapata, Lircay en el año 2015”, Tuvo como propósito analizar ambas variables y comprobar la relación que existe entre ellas. En cuanto a la muestra fue no probabilística y contó con la participaron 27 docentes. El instrumento utilizado el cuestionario del Dr. Arturo Barraza Macías y el Inventario de estrés para maestros. Llegó a la conclusión que los docentes que poseen estrés laboral y un bajo desempeño laboral, afirmando la existe de relación encontradas en ambas variables.

Ariza, Paredes y Rodríguez. (2022), Estudió el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería pertenecientes al servicio de cirugía del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión” Este estudio es de naturaleza cuantitativa. Se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario MBI, también conocido como Maslach Burnout Inventory. La muestra estuvo formada por 60 enfermeras, y los resultados revelaron una relación nivel moderada positiva con un índice de 0,591. Además, se descubrió una relación positiva baja entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral, alcanzando un índice de 0,4, mientras que se descubrió una relación negativa baja entre la dimensión realización personal y el rendimiento docente, alcanzando un coeficiente de relación de -0.3 . Datos que sirven para contrastar una comparación de resultados.

Burga y Chavez, (2018). Analizaron el desempeño laboral y el síndrome de burnout en el personal de Maxlin SRL. Ubicada en Cajamarca, Perú, con un tamaño de muestra de 120 colaboradores quienes fueron elegidos mediante la seleccionados según el muestreo probabilístico aleatorio simple. El Burnout se midió mediante el cuestionario MBI, mientras que la variable desempeño laboral se midió mediante una escala Likert. Los datos revelaron una conexión inversa negativa con un coeficiente de $-0,325$. Los resultados del análisis del Burnout revelaron una relación inversa ($-0,325$) entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral, una relación negativa ($-0,1$) entre la dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral, y una relación

positiva (0,132) entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral. Resultados servirán para el análisis del presente estudio.

Choy. (2017). Desarrolló su tesis acerca de Burnout y desempeño laboral estudio realizado con docentes universitarios de una universidad en Lima Metropolitana. A su vez contó con una población de 53 docentes, obteniendo como resultados que el 30.2% de los participantes presentaron Síntomas de Burnout, sin embargo la relación que existe entre las variables de estudio no es específica. Cabe mencionar, que se determinó que no existen relaciones significativas entre las variables de estudio.

Es evidente que el tema ha sido ampliamente analizado en función de sus relaciones bajo distintos enfoques y propuestas metodológicas. Es por tanto importante definir a cada una respecto de las proposiciones teóricas que corresponden.

Sánchez (2020), sostiene que la causa que afecta a la salud de los profesores se debe a factores como es el exceso de carga laboral, académica y administrativa en relación al número de estudiantes atendidos por el profesor.

Por el contrario, Mejías y Borges, (2021). Sostienen que el desempeño se refiere a la acción y efecto de desempeñarse, según lo define el diccionario de la Real Academia Española. A su vez, Fernández, (2021), define al desempeño laboral como la actitud y capacidad para cumplir deberes u obligaciones inherentes a un determinado puesto. En la actualidad, el candidato organiza varios elementos relacionados con el desempeño de los profesores, lo cual es crucial desde el punto de vista teórico. De acuerdo con Valle (2017), se podría pensar en la docencia como una actividad que realiza el docente profesionalmente frente a las exigencias una serie de requisitos establecidos por la institución.

Moreno (2003), citado de García, refiere que desempeño "se concibe como el valor al cumplimiento de las funciones del personal y de la entidad". En el mismo año, Valdés asume que el desempeño se refiere a la competencia y actuación del docente reflejada en un conjunto de habilidades pedagógicas requeridas para la realización de una práctica profesional eficaz y eficiente.

Chiavenato (2000), cita de Pineda, define al desempeño en el trabajo, como aquellas actitudes y comportamientos del personal pertinente en la consecución de metas establecidas dentro de la institución. De este modo se puede decir, cuando existe buen desempeño laboral es importante para la organización. Así mismo, hace mención que las forma de comportarse de las personas que son evaluadas con la finalidad de alcanzar con éxito las metas se le denomina desempeño individual.

Por desempeño laboral se entiende como multidimensional, es decir, se compone de más de un tipo específico de comportamiento, con diferentes manifestaciones según cada individuo. El comportamiento específico son las conductas que una persona realiza como una actividad, es decir, aquellas funciones primordiales que permite definir su labor, mientras que el comportamiento no específico son aquellas conductas que un individuo tiene que promover pese a no estar relacionados con su labor específica. Esto requiere tanto habilidades como aptitudes.

Hay que tener en cuenta que los elementos físicos, emocionales y prácticos influyen en el rendimiento de una persona en su trabajo. Por lo tanto, los empleados estarán más capacitados y motivados para alcanzar sus objetivos si se fomenta una comunicación sana y abierta dentro de las organizaciones, si se establecen objetivos concretos y si se fomenta la formación continua, les serán de gran ayuda en el desarrollo de habilidades y así pueda favorecer al éxito de la empresa o institución en la que trabajan.

Asprilla (2018) sostiene, que los elementos del desempeño laboral en el docente, son todos aquellos que proporcionan una serie de aspectos para ser exitosos en el campo educativo actual, cumpliendo con la demanda de modernidad y avance científico en las actividades académicas. Es necesario realizar evaluaciones de desempeño de manera frecuente. Según Pineda (2022) amerita medidas correctivas de ser necesarias, o de reforzamiento y valoración de los colaboradores. El Ministerio de educación del Perú (2023), alienta a los docentes a reflexionar sobre su desempeño profesional apoyándolos, compartiendo con ellos los estándares para juzgar el desempeño de los docentes y dándoles información detallada sobre sus prácticas.

Respecto al síndrome de Burnout, tema que va ganado protagonismo por su frecuencia cada vez mayor en los grupos laborales, ya que afecta en gran medida a las personas que dependen de un trabajo cotidiano, dificultando que el ser humano pueda desempeñarse adecuadamente.

Martin (2020) sostiene que la CIE-11 conceptualiza el "burn-out" como un síndrome provocado por un estrés profesional persistente que no se ha gestionado adecuadamente y que ha dado lugar a un estado de cansancio excesivo.

Pashanasi, Gárate y Palomino (2021), publicaron un artículo, donde estudian el tema de desempeño que existe en instituciones de educación superior. Concluyen que el desempeño laboral se investiga basándose en la eficiencia presente en los docentes, pero esto no se hace de forma continua, ni formativa, sino que solo responde a problemas que se identifican en determinados momentos y periodos de tiempo, por lo que es recomendable desarrollar propuestas que aporten al desarrollo y mejora del desempeño laboral de forma frecuente. A su vez Perales, Chue, & Padilla, (2016), Citado por Machuca (2018). Revelaron que en nuestro país los colaboradores que presentan alto índice de estrés. Por tal motivo es importante considerar la ejecución de programas preventivos para el buen manejo del estrés. Marulanda (2007). Afirma que "responder a las demandas del trabajo implica esfuerzos físicos y cognitivos que forman parte naturalmente del cumplimiento de las tareas por parte del trabajador, debido a la interacción existente entre las condiciones del contexto laboral".

Para Freudenberger (1974), citado Hurtado, (2019). Aporta su definición del Burnout se refiere a "un conjunto de manifestaciones de carácter anormal que se presentan en los individuos que trabajan en las llamadas "profesiones de ayuda", siendo estas los profesores, personal de enfermería, atención al cliente, etc. Quienes en su labor ofrecen atención profesional a los usuarios.

Martínez (2010), sostiene que en 1977 se inició el uso del término Burnout, luego de que Maslach realizara su postura ante la Asociación Americana de Psicología definió el síndrome como agotamiento profesional en aquellas personas que trabajan en servicios humanos y mantienen contacto con la gente,

en particular profesores y profesionales de la salud. Por lo tanto, se puede decir que el Burnout sería una serie de reacciones graves frente al estrés, aquel que comienza en el trabajo y afecta a la vida personal, organizativa y social. Cherniss (1982) citado por Martínez (2010), para apoyar la idea de que el burnout tiene un tiempo de adaptación, entre una persona relativamente estresada como en labores estresantes, donde se evidencia la pérdida de compromiso al trabajo. A su vez se identificó fases importantes a considerar tales como: la fase de estrés, que es la inseguridad ante las exigencias de las funciones laborales y a los recursos que el individuo presenta frente a diversas situaciones; la fase de agotamiento, en la que el sujeto puede presentar una sensación de fatiga como factor de contención emocional y desmotivación, y la fase de afrontamiento defensivo es aquella que se puede observar cambios en la conducta y en las actitudes.

Tudela en el (2013), a través de un artículo sostiene que el Modelo multidimensional de Maslach y Leiter es considerado como el modelo que la comunidad científica acepta como más fiable, según los resultados obtenidos al aplicar el MBI, sobre todo en personal docente nos permiten entender que la presencia del síndrome se experimenta como un estrés crónico vinculado al ámbito organizacional, esta relación está compuesto por tres componentes como son: la experiencia frente al estrés, evaluación de los otros y la autoevaluación.

Maslach (2023) considera a las características esenciales para el Burnout como son: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Su propuesta teórica sostienen que las consecuencias del Burnout son en su mayoría de carácter emocional”.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño

3.1.1 Tipo de Investigación

Se refiere a un estudio aplicado porque es la que soluciona problemas prácticos con el uso de previos saberes que ayudan a conocer a profundidad las variables.

Es un estudio correlacional porque permite medir dos o más variables y establecer una relación estadística entre ellas. El principal objetivo de investigaciones que son de correlación se pretende comprender el actuar de una sola variable viendo cómo se comportan otras variables estrechamente relacionadas.

Artiaga 2022, sostiene que los estudios correlacionales se utilizan para explorar datos cuantitativos y así poder establecer relaciones causales en las variables.

La investigación es cuantitativa, ya que se medirán variables para analizar los resultados y se manejan datos numéricos.

Mata (2019) cita a Hernández, Fernández y Batista (2010). (2010) Fernández y Batista. En su artículo defiende que los enfoques cuantitativos no experimentales de investigación permiten la observación de sucesos en su entorno natural para su posterior estudio en lugar de la manipulación de factores. Así mismo, cita a Hernández, Fernández y Sampieri, (2010). Hacen una explicación acerca del uso de los dos tipos de variables: dependiente e independiente, buscando a través de la experimentación poder analizar una relación de causalidad o efecto de una sobre la otra.

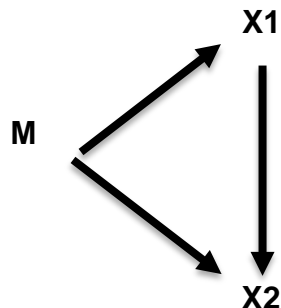
3.1.2 Diseño de la Investigación:

Su diseño pertenece al estudio no experimental. Kerlinger (1979). Toda investigación en la que es imposible modificar variables o asignar sujetos o circunstancias al azar se clasifica como investigación no experimental o ex post facto. En otras palabras, permite la observación y posterior análisis de los acontecimientos tal y como se manifiestan en un entorno natural.

De corte transversal ya que los datos se recogerán en un solo lugar y momento con la intención de describir y analizar la variable en cuestión.

Gráfica de representación según el diseño del estudio:

Figura 1. Diagrama de correlación



Donde:

M= Muestra (docentes)

X1= Síndrome de Burnout

X2= Desempeño Laboral

3.2 Operacionalización de variables

Variable 1: Síndrome de Burnout

Definición Conceptual: Para la investigación adoptaremos la postura de la investigadora Christina Maslach, quien se refiere al Burnout definiéndolo como el

“Síndrome de estar quemado” que se manifiesta en las personas que se encuentran afectadas por sobre carga emocional.

Definición Operacional: El Burnout es un síndrome la cual se da básicamente como resultado del estrés laboral, compuesto mediante comportamiento y acciones negativas hacia los compañeros de labores y a la labor que desempeña.

Indicadores

Se evalúan tres dimensiones en el inventario, los cuales son Agotamiento emocional y donde se evalúa en 9 ítems, la dimensión de despersonalización contiene 5 ítems, finalmente para la dimensión de realización personal consta de 8 ítems.

Escala de medición: Ordinal.

Variable: Desempeño Laboral

Definición Conceptual: Chiavenato (2000) citado por Flores, Martínez y Flores (2020), el desempeño laboral lo define: como comportamientos o acciones observadas en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización.

Definición Operacional: Son aquellas acciones que trae consigo resultados positivos en el desarrollo del ejercicio laboral a favor del cumplimiento de metas tanto para la organización hasta del propio colaborador.

Indicadores

Corresponde a siete factores importantes a tener en cuenta, tales como: grado de energía, liderazgo, modo de vida, naturaleza social, adaptación al trabajo, naturaleza emocional y subordinación.

Escala de medición: Nominal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Docentes del nivel secundario que laboran en un centro educativo público en la ciudad de Sullana, corresponde a la población, con un total de 42 evaluados quienes participaron como sujetos de estudio.

Criterios de inclusión

Docentes que autoricen su participación por medio del consentimiento informado.
Docentes que formen parte de la institución educativa a estudiar.

Criterios de exclusión

Profesionales de la institución educativa que pertenezcan a la docencia.

3.2.1 Unidad de análisis

Docentes que pertenezcan a la plana docente de la institución educativa pública, Sullana, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el estudio se utilizó como técnica la aplicación de la encuesta el cual ha sido ejecutado por medio de dos instrumentos de evaluación.

Para el Síndrome de Burnout, se empleó el cuestionario MBI de Maslach. En ella se plantea al evaluado una serie de preguntas relacionado a sentimientos y pensamientos que tienen que ver con su interacción en su trabajo. El MBI, es una escala tipo Likert, el cual consta de 21 ítems, además contiene siete opciones de respuesta. Las puntuaciones de la escala van desde 1 hasta 7, que van desde la opción de respuesta como “Totalmente de acuerdo” hasta “totalmente en desacuerdo”. Para la interpretación, tras tabular los valores numéricos obtenidos

se otorga los niveles de bajo, medio y alto en la escala general y en la escala de cada dimensión. En primer lugar, (Richarsen y Martinussen, 2004, García, Herrero y León, 2007), comunicaron coeficientes de consistencia interna que oscilaban entre 0,71 y 0,90 en términos de validez y fiabilidad del instrumento. Para evaluar la fiabilidad de las sub-escalas, se utilizó como método el alfa de Cronbach para investigar su consistencia interna. Para esta investigación, según su análisis de fiabilidad que corresponde a la escala general es de $\alpha = 0,71$, y para los valores de las sub-escalas según el análisis del Alfa de Cronbach fueron los siguientes: $\alpha = 0,86$ en agotamiento emocional (AE), $\alpha = 0,59$ en despersonalización (D), y $\alpha = 0,76$ en realización personal en el trabajo (RT).

El Inventario de Percepción (Test de Kostick) se ha aplicado a la variable desempeño laboral. Se trata de un cuestionario de autopercepción y preferencias personales que desarrolló Max Martin Kostick. Se clasifica como test proyectivo ya que predice cómo se comportaría una persona en el lugar de trabajo. Mide las técnicas de gestión, el rendimiento laboral y los rasgos de personalidad relevantes para el lugar de trabajo. Hay veinte aspectos conductuales relacionados con el rendimiento laboral. El cuestionario de autoimagen ofrece datos conductuales comparativos sobre componentes conscientes de la autoimagen que están relacionados con contextos profesionales y se organiza en torno a siete grandes categorías, entre las que se incluyen el nivel de energía, el grado de liderazgo, el estilo de vida, la naturaleza social, la adaptación en el lugar de trabajo, la naturaleza emocional y subordinación. Su validez del instrumento ha sido determinada por el juicio experto de quienes validaron positivamente el inventario, para la confiabilidad se desarrolló un estudio piloto a través del alfa de Cronbach es 0,755 indicando que tiene una consistencia interna aceptable ($0,7 \leq \alpha < 0,8$). Concluyendo que el instrumento es adecuado y confiable para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Se planificaron acciones específicas para recopilar datos, y la primera fue una entrevista cara a cara con el director de un colegio público de Sullana, a fin de dar detalles sobre las características que se presentan a diario con respecto al comportamiento del docente al momento de ejercer sus labores. A continuación,

se realizaron entrevistas en profundidad con cada instructor del mismo centro educativo para conocer mejor el objetivo del estudio, los componentes de la evaluación y el proceso. Se les aseguró que la evaluación sería confidencial y se les pidió su cooperación y participación voluntaria. Seguidamente se distribuyó el formulario de consentimiento informado y, tras recibir el consentimiento, se inició la evaluación. En el ámbito escolar, se examinó a cada instructor por separado en un momento adecuado en el que pudieran dedicar toda su atención a responder al examen. Por último, utilizando el programa informático SPSS, versión 21. Luego se tabularon aquellos datos obtenidos donde fueron evaluados estadísticamente utilizando una frecuencia relativa y porcentual, con coeficiente de correlación de Pearson. Aquellos resultados alcanzados se ordenaron según sus dimensiones en una base de datos.

Hernández (2018). Menciona que para determinar las correlaciones en variables, explica que el coeficiente de correlación de Pearson es una estadística de uso común para la recopilación de datos.

3.6. Método de análisis de datos

Los hallazgos encontrados tras realizar las correcciones de los inventarios, se analizaron y organizados en sistema de gestión de datos, utilizando del software SPSS, versión 21, así como también en una hoja de Excel, donde se generaron tablas de frecuencia para el análisis estadístico descriptivo correspondiente.

3.7. Aspectos éticos

Teniendo en consideración la normativa establecida de los psicólogos peruanos en el código de ética, menciona sobre las actividades de la investigación, el capítulo XI, del Artículo 79º señala que: el investigador asume una gran responsabilidad al realizar una evaluación cuidadosa de su aceptabilidad ética. En la medida en que esta evaluación sugiera un compromiso con algunos de los principios éticos, salvaguardando los derechos humanos de los participantes.

Por otro lado, se considera lo que dice el Artículo 81º, el investigador deberá informar al participante sobre todas las características que corresponde a la investigación, de esta manera pueda tener la opción de decidir su participación y explicar claramente los aspectos de la investigación sobre las preguntas hacia los participantes. El investigador, tiene la obligación de proteger el bienestar y dignidad del participante.

Respetando el reglamento del código de ética que establece la UCV: donde menciona que el investigador debe solicitar a los participantes su consentimiento libre para ser parte de la investigación. A su vez se deberá brindar la información clara sobre el tiempo de duración de la investigación.

IV. RESULTADOS

Del procesamiento de datos correspondiente a los puntajes alcanzados se obtiene lo siguiente:

Objetivo general: Determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023.

Tabla 1.

Resultados de la correlación entre las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral.

Síndrome de Burnout	N°	%	Desempeño Laboral	N	%	Correlación
Bajo	25	69.4		0	0	
Medio	9	25		22	61	
Alto	2	5.6		14	39	
Total	36	100		36	100	0.3

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1, se puede apreciar según análisis estadístico de las variables donde se ha obtenido un coeficiente de correlación correspondiente al 0.3%, lo que determina un tipo de correlación moderada.

Tabla 2.

Niveles del Síndrome de Burnout.

Síndrome de Burnout	N°	%
Bajo	25	69.4
Medio	9	25
Alto	2	5.6
Total	36	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 se puede observar la distribución de frecuencias y niveles de la variable síndrome de Burnout presentes en los docentes evaluados, donde se ha obtenido como resultados que el 69.4% de los participantes tienen un nivel bajo, el 25% un nivel medio y el 5.6% un nivel alto.

Tabla 3.

Dimensión de Agotamiento emocional

Agotamiento Emocional	N°	%
Bajo	25	69.4
Medio	6	16.7
Alto	5	13.9
Total	36	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla 3 evidencia la distribución de las frecuencias, el agotamiento emocional, cuya dimensión muestra un 69.4% de docentes obtuvo el nivel bajo, el nivel medio alcanzó una frecuencia de 16.7% y el nivel alto un 13.9 % como frecuencia en el total de la población.

Tabla 4.

Dimensión de Despersonalización

Despersonalización	N°	%
Bajo	27	75
Medio	6	16.7
Alto	3	8.3
Total	36	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 observamos la distribución de las frecuencias en dimensión de despersonalización, alcanzó que el 75% obtuvo el nivel bajo, mientras que el 16.7% obtuvo un nivel medio y el nivel alto un 8.3 % como frecuencia de docentes.

Tabla 5.

Dimensión de Realización personal

Realización Personal	N°	%
Bajo	14	38.9
Medio	2	5.6
Alto	20	55.6
Total	36	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla 5 nos muestra la distribución de las frecuencias en realización personal, cuya dimensión evidenciamos un 38.9% de docentes obtuvo un nivel bajo, mientras que el 5.6% alcanzó el nivel medio y el nivel alto un 55.6 % como frecuencia en los docentes.

Tabla 6.

Niveles del desempeño laboral.

Desempeño Laboral	N°	%
Bajo	0	0
Medio	22	61.1
Alto	14	38.9
Total	36	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla 6 corresponde a la distribución de la frecuencia en la variable Desempeño laboral donde encontramos que el 0% alcanzó el nivel bajo, mientras que el nivel medio obtiene el 61.1% y el nivel alto el 38.9 % del total de participantes.

Tabla 7.

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera la dimensión agotamiento emocional influye en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023.

Resultados de la correlación entre el agotamiento emocional y desempeño laboral.

Agotamiento Emocional	N°	%	Desempeño Laboral	N°	%	Correlación
Bajo	25	69.4		0	0	
Medio	6	16.7		22	61	
Alto	5	13.9		14	39	
Total	36	100		36	100	0.4

Fuente: Elaboración propia

La tabla 7 muestra la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral, la cual es 0.4%, lo que significa que tiene un nivel de relación moderada.

Tabla 8.

Objetivo específico 2: Determinar de qué manera la dimensión despersonalización influye en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023.

Resultados de la correlación entre despersonalización y desempeño laboral.

Despersonalización	N°	%	Desempeño	N	%	Correlación
			Laboral			
Bajo	27	75		0	0	
Medio	6	16.7		22	61	
Alto	3	8.3		14	39	
Total	36	100		36	100	-0.03

Fuente: Elaboración propia

La tabla 8 muestra la relación que existe entre despersonalización y desempeño laboral en los docentes, que corresponde al -0.03%, lo que lo ubica en un nivel nulo.

Tabla 9.

Objetivo específico 3: Determinar de qué manera la dimensión realización personal en el trabajo influye en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023.

Resultados de la correlación entre realización personal y desempeño laboral.

Realización	N°	%	Desempeño	N	%	Correlación
Personal			Laboral			
Bajo	14	38.9		0	0	
Medio	2	5.6		22	61	
Alto	20	55.6		14	39	
Total	36	100		36	100	-0.4

Fuente: Elaboración propia

La tabla 9 muestra la relación que existe entre realización personal y desempeño laboral en docentes, que corresponde al -0.4%, lo que comprueba que existe un relación negativa o inversa.

V. DISCUSIÓN

Para el estudio se planteó dos variables. En este caso, como primera variable se consideró el síndrome de Burnout y como segunda variable el desempeño laboral. La misma que se realizó tras la búsqueda de una respuesta al principal objetivo el cual fue, determinar la influencia de ambas variables en docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023. Al momento de desarrollar dicho estudio, se tuvo como población 42 maestros quienes participaron voluntariamente.

La investigación está basada bajo la propuesta teórica de Christina Maslach, refiriéndose que el síndrome de Burnout lo define como un Síndrome de estar quemado, que se presenta a través de la carga emocional en relación a las características de su trabajo, y su medio en que labora. En su instrumento de medición considera importante evaluar tres dimensiones fundamentales como es el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Según Chiavenato, el desempeño laboral son aquellos comportamientos o acciones que realizan los trabajadores, importantes al alcanzar los objetivos y metas en la organización. El Inventario de Percepción (Test de Kostick) fue la herramienta empleada, y permitió evaluar los rasgos de personalidad asociados al lugar de trabajo, así como el rendimiento laboral. Incluye veinte características relacionadas con el desempeño teniendo en cuenta siete elementos clave, tal como el nivel de energía, el liderazgo, el estilo de vida, la naturaleza social, la adaptación al lugar de trabajo, la naturaleza emocional y la subordinación.

El estudio se desarrolló con una metodología aplicada, correlacional, cuantitativa y utiliza un diseño transversal, no experimental.

Según datos encontrados se pudo determinar que para la población del estudio, el nivel de correlación que existe entre ambas variables de estudio es de 0.3, es decir que existe una correlación moderada; lo que afirma la hipótesis general propuesta. Este dato tiene similitud con los resultados alcanzados por Rengifo (2022), cuyos resultados arrojaron un Rho 0.461, se refiere que existe correlación entre las variables de estudio, con una asociación aceptable, directa

y significativa. Así mismo, según lo encontrado por Alca (2021), quien obtuvo resultados de correlación positiva, lo mismo que Zavaleta (2018) y Ramírez (2017), esta relación positiva implica que cuando los niveles de Burnout son aceptables, el desempeño laboral puede ser satisfactorio. Para Chumacero, quien concluye que mientras exista la presencia del estrés laboral en niveles altos el desempeño laboral de los docentes se da en niveles bajos. Tras esta descripción los docentes se ubican.

Por otro lado, el presente estudio corrobora los hallazgos de Calderón en el año 2022, y de Rivera y Martínez en 2021, Ochoa, V. (2018), citado por Ramos, y Vásquez, L. en el 2020, quienes llegaron a la conclusión que el Burnout tiene una relación inversa negativa en cuanto al desempeño laboral.

Así mismo, Renato (2021), Cuyo (2022) y Figueroa (2018), obtuvieron como resultado de sus investigaciones, valores de correlación negativa inversa y significativa. Cuando dos variables en una recolección de datos se asocian de tal manera que cuando una es alta, la otra es baja, se produce esta forma de correlación. Aunque pueda haber una correlación negativa significativa entre dos variables, esto no sugiere necesariamente que las acciones de una variable tengan un impacto en la otra. La correlación entre dos variables puede fluctuar a lo largo del tiempo y mostrar ocasionalmente una tendencia positiva.

Por otra parte, los resultados obtenidos son opuestos a los hallazgos de Días, García, y Yáñez (2022) y Echevarría (2018), quienes concluyeron que no encontraron relación alguna entre ambas variables. Las condiciones se evaluaron individualmente y se establecieron descripciones aplicadas a las poblaciones usadas en sus respectivas investigaciones y las variables extrañas no consideradas en el estudio.

Respecto al análisis del Burnout, teniendo en cuenta los niveles en los que se encuentran la población evaluada, se pudo establecer que el 69.4% de participantes muestran un nivel bajo, lo que se traduce en algunas ocasiones como: cansancio, dificultades para empezar a realizar actividades al levantarse, o similares. En cuanto a los hallazgos de la investigación es similar al estudio de

Chicama (2022), quien obtuvo un nivel bajo de Burnout en el 70% de sus participantes. Así mismo, obtuvo que el 55% de su muestra alcanzó niveles medios en síndrome de Burnout, cabe resaltar que los niveles medios lo alcanzó solo el 25% de la población como parte del estudio. Este nivel medio, se caracteriza por cinismo, aislamiento, suspicacia y agotamiento.

Por otro lado, Velarde (2022), en su investigación solo encontró estrés en los participantes, pero no calificaron para la escala de Burnout, lo que es contrapuesto en nuestro estudio con la población en la que se trabajó, ya que si se evidencia la presencia del síndrome en sus tres niveles.

Respecto al análisis del síndrome de Burnout y sus dimensiones, en agotamiento emocional se encontró porcentajes altos con el 13.9% de los participantes, un 16.7% de docentes han obtenido el nivel medio, y en el nivel bajo encontramos el 69.4% de los participantes, este grupo muestra características como experimentar vivencias de estar agotado emocionalmente por las demandas que se presentan en el trabajo.

En la dimensión de despersonalización se obtuvieron resultados posicionándolo según sus niveles, tales como: en el nivel alto lo alcanza el 8.39% de los participantes; el nivel medio con un 16.7%, y el nivel bajo se encontró un 75% de los participantes, este grupo muestra características negativas en su entorno laboral.

En realización personal, se encontró resultados en los niveles según el porcentaje obtenido, indican que el nivel alto lo alcanza el 55.6% de participantes, el nivel medio obtiene un 5.6% y el nivel bajo el 38.9%. En tal sentido, se analizaron los resultados según los niveles del desempeño laboral, obteniendo niveles altos con un 38.9%, niveles medios con 61.1% y un nivel bajo del 0%. Lo que significa adecuado rendimiento en el desarrollo de sus tareas.

Se encontró que el agotamiento emocional y desempeño laboral obtuvo una relación de 0.4, en el cual confirma que hay existe una relación en nivel moderado entre las variables analizadas. Este hallazgo apoya la primera

hipótesis específica planteada donde determina que hay relación en esta primera dimensión y desempeño laboral docente, sirviendo esta relación como un primer indicador que ayude a explicar la presencia de los indicios encontrados en la población de estudio. Estos resultados son coincidentes con los hallazgos de Ariza, Paredes y Rodríguez (2022) quienes obtuvieron una relación positiva de 0.3, sin embargo las conclusiones difieren a las de Burga y Chávez (2018), quienes obtuvieron una correlación negativa inversa de -0.3 para este par de variables, así como también son opuestos a lo hallado por Choy (2017) quien estableció que las relaciones obtenidas entre estas variables son no significativas.

En función a la dimensión despersonalización y su relación con el desempeño laboral, se ha obtenido -0.03 en el coeficiente de correlación, ubicándolo en un nivel nulo, lo que desestima la hipótesis específica formulada para este análisis. Entendiendo que los participantes no han llegado a desarrollar los signos cognitivos ni conductuales correspondientes a la caracterización de esta dimensión del Burnout. Este hallazgo es similar al de Choy (2017) quien obtuvo relaciones no significativas entre las variables de análisis, y se contrapone a lo encontró por Burga y Chávez (2018) y Ariza, Paredes y Rodríguez (2022) para quienes los hallazgos mostraron la relación en niveles bajos que existen entre ambas variables estudiadas.

En cuanto a realización personal y su relación con el desempeño laboral, se logró encontrar como resultados -0.4%. Esto se refiere, que existe una correlación negativa inversa, afirmando la hipótesis específica formulada, lo que se traduce en que cuando una de las variables de estudio tiende a presentarse en niveles altos la otra alcanza niveles bajos en relación a la primera. Para el caso de la población de estudio esto se interpreta sosteniendo que a mayor autorrealización personal menor desempeño docente, y aunque parezca contrapuesto, se puede entender que los docentes para poder alcanzar un nivel de realización personal buscan el poder alcanzar logros profesionales los mismos que demandan tiempo, trabajo y dedicación adicionales a las funciones regulares del docente, razón por la cual se pueden presentar dificultades en la eficiencia y desempeño en las actividades regulares. Los investigadores Ariza,

Paredes y Rodríguez (2022) obtuvieron un resultado donde el coeficiente de relación es de - 0.3; por su parte Choy (2017) y Burga y Chávez (2018) difieren de los hallazgos al obtener resultados nulos y de relación positiva respectivamente.

Según los resultados alcanzados se puede considerar lo sostenido por Pashanasi, Gárate y Palomino, quienes en 2021, postularon en su artículo, que en las I.E el desempeño laboral se investiga la eficiencia de los docentes, pero esto no se hace de forma continua, ni formativa, sino que solo responde a problemas que se identifican en determinados momentos y periodos de tiempo, por lo que es recomendable desarrollar propuestas que aporten al desarrollo y mejora del desempeño laboral de forma frecuente, es por tanto importante precisar que tras lo concluido se presenta la propuesta de intervención nuestra población de estudio, ya que los datos nos permiten marcar la pauta de atención que se requiere de forma acertada, garantizando que exista resultados a corto plazo, y que se atiendan las necesidades presentes en las dos variables de estudio, apoyando la mejora del desempeño laboral y disminuyendo los indicadores del síndrome de Burnout.

Considerando lo que Perales, Chue, & Padilla, (2016), Citado por Machuca (2018) quienes revelaron trabajadores que presentan alto índice de estrés se encuentran en Perú, por tal motivo es importante considerar la implementación y ejecución de programas preventivos enfocados a aprender técnicas para el manejo del estrés, afirmamos nuevamente la propuesta anterior, siendo que los docentes participantes de la investigación han obtenido en su mayoría niveles medios de Burnout. Según el CIE 11 el síndrome está causado por un caso grave de estrés laboral crónico que ha sido mal gestionado y ha dado lugar a una situación de agotamiento extremo.

La investigación desarrollada, deja claro al igual que lo que afirma Marulanda en 2007, debido a la interacción entre las condiciones del contexto laboral, satisfacer las exigencias del trabajo requiere esfuerzos físicos y mentales que son un elemento natural de la realización de la tarea por parte del trabajador, es por tanto trabajar con una perspectiva individual y grupal para el logro de avances significativos, reconociendo los logros de los docentes, desarrollando al mismo

tiempo condiciones favorables en el entorno de trabajo. El trabajo docente permite disponer de espacios de tiempo como las semanas de gestión que son periodos de tiempo propicios que puedan incorporar la implementación de programas preventivos que se puedan dar en las capacitaciones para los docentes, lo que abre oportunidad que facilita el proceso de intervención y acompañamiento.

VI. CONCLUSIONES

Apartir de los resultados adquiridos en el estudio se concluye lo siguiente:

1. Se ha logrado determinar hay influencia entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública en Sullana, lo cual se pudo determinar a medida de análisis que la correlación de las variables estudiadas es de 0.3%, ubicándolo en un nivel de correlación moderada. Donde se aprueba la hipótesis propuesta para este estudio.
2. Se ha determinado que la dimensión de agotamiento emocional existe influencia en el desempeño laboral de los docentes, el cual lo ubica en nivel moderada de relación, habiéndose obtenido según el índice de 0.4, por lo que se aprueba la primera hipótesis específica establecida para el presente estudio.
3. Se determina que la dimensión de despersonalización no influye en desempeño laboral de los docentes de Sullana, debido a que el nivel de relación obtenida fue nulo, con un resultado como índice de 0.03 de correlación, por lo que se desestima la segunda hipótesis específica establecida para el presente estudio.
4. El resultado obtenido determina que la dimensión de realización personal si influye en el desempeño laboral de docentes, el cual arroja como resultado hay relación negativa inversa con un índice -0.4, siendo así, se aprueba la tercera hipótesis específica formulada para el presente estudio.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se aconseja llevar a cabo el programa de intervención planteado a fin de capacitar a los docentes que pertenezcan a la institución educativa estudiada, con el propósito de tomar en cuenta los niveles de Burnout y estos se puedan disminuir así como también optimizar los niveles en el desempeño laboral, apoyando al cumplimiento de metas y objetivos del centro educativo y los docentes.
2. Desarrollar acciones de intervención rápida con los docentes, donde se enseñe mecanismos de afrontamiento ante el agotamiento emocional que experimentan, favoreciendo una mejor respuesta ante situaciones estresantes y mejorando la eficacia de los profesores para la resolución de problemas que generan estrés y tensión.
3. Prevenir que se presente la despersonalización en los docentes parte de este estudio, realizando intervenciones individuales y grupales que ayuden a mantener niveles bajos de esta dimensión.
4. El resultado obtenido determina que la dimensión de realización personal si influye en el desempeño laboral de docentes, el cual arroja como resultado hay relación negativa inversa con un índice -0.4 , siendo así, se aprueba la tercera hipótesis específica formulada para el presente estudio.

REFERENCIAS:

Alca Barrientos, E. (2021). Tesis. Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de San Juan De Miraflores en el año 2020.
<https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/520/TESIS%20FINAL%20-%20ALCA%20BARRIENTOS%2c%20ELIZABETH%20ADELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ariza,J., Paredes, C. & Rodriguez, T. (2022). Tesis: Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cirugía del hospital nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2022.
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7594/TESIS-PAREDES%20-RODRIGUEZ-ARIZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Artiaga, G. (2022). Investigación correlacional. Guía Diseño y Ejemplos. MIMS 9.
<https://www.testsiteforme.com/que-es-la-investigacion-correlacional/>

Asprilla Palacio, J. (2018). Elementos del desempeño laboral en el docente de educación básica. Vol. 26 Núm. 13.
<http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/3148>

Burga, C. & Chávez, S. (2018). Relación entre los niveles del síndrome de Burnout y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Maxlim Srl, Cajamarca 2018.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/15067>

Calderón Diaz, J. (2022). Tesis. Estrés laboral en el desempeño de lostrabajado

Choy Vessoni, R. (2017). Tesis. Burnout y desempeño laboral en docentes

universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana.

<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/1011>

Chicama Seclen, K. (2022). Tesis: Síndrome Burnout en docentes de educación secundaria de las instituciones Magdalena Sofía y Las Palmas, Chiclayo.
file:///E:/Curso%20dise%C3%B1o%20de%20inv%202023%20ucv/burnout/Chicama_SKJ-SD.pdf

Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo. Resolución de consejo universitario N° 0126- 2017/ UCV. Año 2017.

<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

Colegio de Psicólogos del Perú. Código de ética y deontología. Diciembre 2017.

https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Cuyo Mamani, L. (2022). Tesis. Estrés y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital nivel II - E de Chumbivilcas - Cusco, 2022.
[file:///E:/Curso%20dise%C3%B1o%20de%20inv%202023%20ucv/material](file:///E:/Curso%20dise%C3%B1o%20de%20inv%202023%20ucv/material%20para%20mi%20investigacion/burnor/Cuyo_MLM-SD.pdf)

[%20para%20mi%20investigacion/burnor/Cuyo_MLM-SD.pdf](file:///E:/Curso%20dise%C3%B1o%20de%20inv%202023%20ucv/material%20para%20mi%20investigacion/burnor/Cuyo_MLM-SD.pdf)

Cuba Lozano, R. (2019). Investigación. Estrés laboral en docentes de educación secundaria del Distrito de Mazamari — Satipo.

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5365/T010_43702953_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dias, S., García, S., & Yáñez, A. (2022). Artículo: Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia covid

<https://repositorio.unan.edu.ni/15173/2/15173.pdf>

Echeverría Pérez, G. (2018). Tesis: Estrés y desempeño laboral de los colaboradores administrativos del Régimen laboral por contrato administrativo de servicios — CAS de la Universidad Nacional de Trujillo, 2018.

<File:///E:/Curso%20dise%C3%B1o%20de%20inv%202023%20ucv/materia>

l%20para%20mi%20investigacion/echeverria_pg.pdf

Fernández Valderrama, L. (2021). “Habilidades gerenciales y desempeño laboral en un empresa comercializadora de productos de mejoramiento del hogar. Universidad Tecnológica del Perú. Lima 2021.

<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5446>

Figueroa Anchivilca, A. (2018). Tesis. Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7228 “Peruano Canadiense” Villa El Salvador, 2018.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20461/Figueroa_AAR-SD.pdf?sequence=7&isAllowed=y

Flores, D., Martínez, L. & Flores, B. (2020). Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de Chontales. Subtema: Desempeño laboral en las Mipymes.

<https://repositorio.unan.edu.ni/15173/2/15173.pdf>

Flores Figueroa, D. (2022). Tesis. Estrés Laboral y Desempeño Laboral en el Ámbito del Retorno a la Presencialidad en Docentes del Distrito de Ventanilla.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109576>

García Ormeño, P. (2022). “Satisfacción laboral y desempeño del enfermero asistencial del instituto nacional de salud mental de Lima 2022.

<https://humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/1772/p>

[df_174](#)

Gave Rojas, M. (2019). Tesis. Síndrome de Burnout y desempeño docente en la institución educativa Visión Mundial, Cercado Lima, 2019.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40727>

Hernández Lalinde, J. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. Volumen 37, número 7. Bogotá (2018).

[https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_5_2018/25so
br_euso_adeecuado_coeficiente.pdf](https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_5_2018/25so
br_euso_adeecuado_coeficiente.pdf)

Hurtado Mellado, O. (2019). Tesis: Síndrome de Burnout y desempeño docente de los profesores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cerro de Pasco, 2016.

[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/979/1/T026-
N%C2%B020892846-M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/979/1/T026-
N%C2%B020892846-M.pdf)

Kostick, M. Inventario de la percepción. Manual del examinador.

[https://docplayer.es/68870071-Kostick-inventario-de-la-percepcion-
manual-del-examinador.html](https://docplayer.es/68870071-Kostick-inventario-de-la-percepcion-
manual-del-examinador.html)

Machuca Agostinelly, J. (2018). Estrés y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la GREA, Arequipa – 2018.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29935>

Martinez Perez, A. (2010) “El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. VIVAT academia, n° 112. Madrid 2010.

<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Martin. E. (2020). Burnout: entra en vigor la CIE 11 de la OMS. España 2020.

<https://sincrogo.com/blog/actualidad-laboral/burnout-oms-cie-11/>

Marulanda Ruiz, I. Estrés laboral enemigo silencioso de la Salud Mental y la satisfacción con la vida. Universidad de los Andes, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología, CESO, Ediciones Uniandes, 2007.

<https://cienciassociales.uniandes.edu.co/psicologia/publicaciones/estres-laboral-enemigo-silencioso-de-la-salud-mental-y-la-satisfaccion-con-la-vida/>

Maslach, C. (2023). Para frenar el agotamiento, diseñe puestos de trabajo que se adapten mejor a las necesidades de los empleados. Harvard Business Review. USA 2023.

<https://hbr.org/2023/03/to-curb-burnout-design-jobs-to-better-match-employees-needs?language=es>

Mata Solis, L. (2019). Artículo: Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental.

<https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>

Mathey Chumacero, A. (2022). Tesis: Estrés laboral y Desempeño en el Personal Administrativo del Hospital Docente Las Mercedes – Chiclayo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82927>

Mejías, & y Borges, L. (2021). “Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud”. MINSAP.

https://humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/1772/pdf_174

Ministerio de educación (2023) Evaluación del desempeño docente. Lima – Perú.

<https://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicial/pf-informacion-general/>

Pashanasi Amasifuen, B. Gárate Ríos, J. & Palomino Alvarado, G. (2021).

Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. Comuni@cción vol.12 no.3 Puno 2021.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext

Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W. & Silva, G. (2022). Revisión literaria: Desempeño laboral. COMMERCIIUM PLUS • Número 1•Volumen5

<https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpul/articl>

[e/view/ 638/889](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32984/Ramirez_CAM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Ramirez Cuadros, A. (2017). Tesis. Estrés laboral y desempeño docente de la RED educativa Virgen del Carmen Carhuapata - Lircay 2015.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32984/Ramirez_CAM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Ramos Díaz, A. (2020). Estrés laboral y el desempeño docente durante la educación remota en una Institución Educativa Rural de Ayabaca Piura 2020.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66178>

Real Academia Española. Diccionario de la lengua Española. Edición del tricentenario. España 2022.

<https://dle.rae.es/contenido/actualizaci%C3%B3n-2022>

Redacción RPP. (2022).

<https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047>

Redacción Diario gestión. (2022).

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-sindrome-de-burnout-crece-en-peru-reporta-bumeran-noticia/>

Renato Dario, J. (2021). Tesis. Desempeño laboral y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa privada, Lima 2019.

<https://docplayer.es/217511279-Facultad-de-ciencias-de-la-salud.html>

Rengifo Vega, K. (2022). Revista de Investigación. Volumen 9. El síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Good Hope, 2022.

https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1879/2027

Rivera Eduardo, D. & Martínez Albornoz, M. (2021). Tesis. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, hospital María Auxiliadora – 2021.

[http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1068/3/Miguel%20 %c3%81ngel%20Mart%c3%adnez%20Albornoz.pdf](http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1068/3/Miguel%20%c3%81ngel%20Mart%c3%adnez%20Albornoz.pdf)

Rojas Cherres, S. (2019). Tesis. “El Síndrome de Burnout y su influencia en la efectividad de los trabajadores de PROMART Piura - Año 2018”.

file:///E:/Curso%20dise%C3%B1o%20de%20inv%202023%20ucv/material%20para%20mi%20investigacion/burnor/Rojas_CSM-SD.pdf

Sánchez Narvaez, F. (2020). Libro: Síndrome de Burnout 1era Ed. México. Ed. Grupo Rodrigo Porrua S.A.

<https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=zrsLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=sanchez+narvaez+2020+sindrome+de+burnout&ots=ovjE57GZa7&sig=VKwOKIZjadVLI7n7Ug1i8vyPIUU#v=onepage&q=sanchez%20narvaez%202020%20sindrome%20de%20burnout&f=false>

Tudela Carrillo, F. (2013). La prevención y el afrontamiento del síndrome de Burnout en los docentes de educación primaria. Universidad Internacional de la Rioja.

https://invassat.gva.es/es/visor-monograficos/-/asset_publisher/LvSYKI0K6pLa/content/tudela-carrillo-francisco-andres-2013-la-prevencion-y-el-afrontamiento-del-sindrome-de-burnout-en-los-docentes-de-educacion-primaria

Tueros Capurro, M. (2021). Tesis. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora T&T Arquitectos SAC.

<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/16349>

Valle Lima, A. (2017). Autoperfeccionamiento docente y creatividad.

La Habana: Pueblo y educación.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-

[03192016000300017](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57975)

Vásquez Garay, L. (2020). Tesis. Estrés laboral y desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2020.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57975>

Velarde Katayama, Z. (2018). “El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Tambopata en el año 2018”.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27611/velarde_kz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zavaleta Salinas, H. (2018). Tesis. Estrés laboral en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Red 8 del distrito de San Martín de Porres, 2018.

file:///E:/Curso%20dise%C3%B1o%20de%20inv%202023%20ucv/materia%20para%20mi%20investigacion/Zavaleta_SHV.pdf

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO
Problema general: ¿Cuál es la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023?	Objetivo general: Determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023.	Hipótesis general: El síndrome de Burnout influye en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023. Hipótesis específicas: 1. La dimensión de agotamiento emocional influye en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023.	Variable 1: Síndrome de Burnout Variable 2: Desempeño Laboral	Tipo: Aplicada Diseño No experimental, Correlacional, de corte trasversal. Población: 42 docentes.

<p>pública de Sullana, 2023?</p>	<p>2. Determinar de qué manera la dimensión despersonalización</p>	<p>2. La dimensión de despersonalización influye en el desempeño</p>
<p>2. ¿De qué manera la dimensión de despersonalización influye en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023.</p>	<p>influye en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023.</p>	<p>laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023.</p>
<p>3. ¿De qué manera la dimensión de realización personal en el trabajo influye en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023?.</p>	<p>3. Determinar de qué manera la dimensión realización personal en el trabajo influye en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023.</p>	<p>3. La dimensión de realización personal en el trabajo influye en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023.</p>

Anexo 2: Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítem	Escala de medición
Síndrome del Burnout	Síndrome psicológico, de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, que puede ocurrir en individuos normales.	Existe un nivel de agotamiento donde se la capacidad de adaptarse en el ámbito laboral.	Cansancio Emocional Despersonalización Realización personal	22 ítems, con escala tipo Likert	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Desempeño Profesional	El desempeño profesional es la actitud o capacidad para desarrollar competentemente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo laboral.	Es la forma y el resultado que presentan los individuos al momento de ejercer sus labores.	Grado de energía Liderazgo Modo de vida Naturaleza social Adaptación al trabajo Naturaleza emocional Subordinación	7 dimensiones, 90 ítems	Inventario de la percepción-Kostick

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

ACTA DE ENTREVISTA Y CONSTATACIÓN

Siendo la 09: 00 a.m. del día lunes 10 de abril del 2023. Se reunieron en los ambientes de la dirección de una I.E de Sullana el director Mg. César Agurto Zapata y Lic. Psicóloga Lourdes Delgado Valdiviezo.

El motivo de la presente reunión tiene como finalidad conocer a fondo la problemática actual que atraviesa de desarrollo trabajo del docente en dicha Institución. De acuerdo a lo conversado es necesario elaborar una investigación que tenga relación con el desempeño en la labor que presenta la plana docente.

En señal de conformidad, doy por finalizada la entrevista.

Sullana, 10 de abril del 2023.



Lourdes

Lic. Lourdes Delgado Valdiviezo
CPP: 36959
PSICÓLOGA

Anexo 4: Solicitud de autorización.

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”.

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Mg.

CÉSAR RAUL ZAPATA AGURTO.

Director de la IE. “JOSÉ MATIAS MANZANILLA” – SULLANA.

Yo, **Lourdes Delgado Valdiviezo**, identificada con DNI N° **46775100**, licenciada en Psicología, actualmente estudiante de Post grado de la maestría **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** de la Universidad César Vallejo- Trujillo.

Ante usted me presento y expongo:

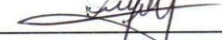
Que para obtener mi grado de maestría presento mi proyecto de investigación titulado: **“INFLUENCIA DEL SÍNDROME DEL BURNOUT EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE SULLANA 2023”**. En tal sentido, solicito aprobación y autorización para su ejecución.

Así mismo me comprometo a cumplir con las buenas prácticas de investigación, las recomendaciones de los asesores aplicando la ética profesional que me caracteriza.

Por lo expuesto solicito a Ud. Acceda a mi petición.

Agradecida por la atención, me despido de Ud. deseándole éxitos en su gestión.

Atentamente:

Firma: 

Nombre: Lourdes Delgado Valdiviezo.

DNI N°: 46775100



Recibido el 13/04/2023
I.E. JOSÉ MATIAS MANZANILLA
SULLANA
Lic. César Raúl Zapata Agurto
DIRECTOR

Sullana, 13 de abril del 2023.

Anexo 5: Asentimiento Informado

Asentimiento Informado

Título de la investigación: “Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023”.
Investigadora): Lourdes Delgado Valdiviezo.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “: “Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023”, cuyo objetivo es:

Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado, de la carrera profesional del programa de maestría en Gestión del Talento Humano, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Procedimiento Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

- Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” “Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2023”.
- Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 50 minutos y se realizará en el ambiente de la institución. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Anexo 6: Maslach Burnout Inventory

Ficha técnica

Nombre original: Maslach Burnout Inventory (spanish version)

Autor: Cristina Maslach y Jackson

Año: 1981

Versiones: la primera versión del instrumento fue desarrollada por Maslach y Jackson, en 1981, y la segunda versión, en 1986.

Traducción: Gil-Monte, P. Y Peiró, J.M. (1997),

Items: 22 ítems valorados con una escala tipo Likert, en un rango de 7 adjetivos que van de “nunca” (0) a “todos los días” (6).

Dimensiones: 3 factores ortogonales que son denominados

Agotamiento emocional

Despersonalización

Realización personal en el trabajo.

Anexo 7: Validez y confiabilidad cuestionario del Burnout.

Validez y confiabilidad cuestionario del Burnout.

	1	2	3	4	5	6	7
	(23.84%)	(13.34%)	(8.32%)	(6.56%)	(6.108%)	(4.80%)	(4.58%)
Item 8	,766						
Item 3	,692						
Item 1	,647						
Item 14	,639						
Item 13	,629						
Item 6	,602						
Item 12							
Item 18		,481					
Item 2	,560						
Item 20	,560						
Item 16	,558						
Item 19		,693					
Item 9		,683					
Item 17		,679					
Item 4		,535					
Item 10			,648				
Item 11			,630				
Item 5			,505	,534			
Item 22						,470	
Item 15							
Item 7						,474	
Item 21				,486			

Para determinar la confiabilidad de las sub-escalas, se recurrió al análisis de consistencia interna según la técnica Alpha de Cronbach. En este estudio, el análisis de fiabilidad de la escala fue de $\alpha = 0.71$ en la escala general, presentando los siguientes valores alfa de Cronbach en las sub-escalas: $\alpha = 0.86$ para agotamiento emocional (AE), $\alpha = 0.76$ para realización personal en el trabajo (RT) y para despersonalización (D), un $\alpha = 0.59$.

Anexo 8: Cuestionario Burnout

Instrucciones:

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca: 0

Pocas veces al año o menos: 1

Una vez al mes o menos: 2

Algunas veces al mes: 3

Una vez a la semana: 4

Pocas veces a la semana: 5

Diariamente: 6

	ÍTEM DEL CUESTIONARIO	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.							
5	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.							
6	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes.							
8	Me siento "quemado" (desgastado) por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes							
16	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes.							
18	Me encuentro animado (a) después de trabajar junto a mis estudiantes.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada a los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.							

Anexo 9: Inventario de la percepción y preferencias

Ficha Técnica:

Nombre: Inventario de la percepción y preferencias

Autor: Max Martín Kostick

Tiempo de aplicación: 30 minutos

Edad de aplicación: 16 años en adelante

Formas de aplicación: individual y colectiva

Área que evalúa: comportamiento del individuo en el ámbito laboral.

Materiales de aplicación:

- Manual para el examinador
- Cuadernillo de aplicación
- Hoja de respuestas
- Perfil grafico de puntuaciones

Anexo 10: Confiabilidad del Inventario de la percepción y preferencias

Según el alfa de Cronbach es de 0,755 indicando que tiene una consistencia interna aceptable ($0,7 \leq \alpha < 0,8$). Concluyendo que el instrumento es adecuado y confiable para su aplicación.

Resumen de procesamiento de datos.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
	Válido	15	100
Casos	Excluido ^a	0	0
	Total	15	100

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

Confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.755	21

Anexo 11: Validez por juicios de expertos del Inventario P.A.P.I

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "(INVENTARIO DE LA PERCEPCION) – KOSTICK". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mariana Analy Purizaca Ramirez
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Sub - Dirección
Institución donde labora:	I.E Victor Raúl Haya de la Torre
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Inventario de la percepción
Autor:	Max Martín Kostick
Forma de Aplicación:	Individual y colectiva
Administración:	Docentes
Tiempo de aplicación:	30 minutos.
Ámbito de aplicación:	Institución educativa pública.
Significación:	La escala está compuesta por veinte dimensiones y siete factores relacionados con el desempeño laboral. Consta de 90 ítems que tiene la finalidad de medir aspectos de personalidad orientada a la actividad laboral.

4. Soporte teórico

Escala/ Área	Sub-escala (dimensiones)	Definición
Nominal	Grado de energía	Grado de energía está constituida por la necesidad de terminar una tarea, desempeñar una intensa actividad y necesidad de logro.
	Liderazgo	Liderazgo comprende la actividad de liderar, requiere controlar a otros y facilidad de tomar decisiones.
	Modo de vida	Modo de vida se refiere al tipo siempre activo y tipo vigoroso.
	Naturaleza social	Naturaleza Social, requiere ser notificado, extensión social, pertenecer al grupo, requiere afecto.
	Adaptación al trabajo	Adaptación al trabajo, es tipo teórico, interés en el trabajo con detalles, tipo organizado.
	Naturaleza emocional	Naturaleza emocional, lo comprende la necesidad de cambio, tipo emocional, estado defensivo.
	Subordinación	Subordinación, necesidad de apoyo del supervisor y necesidad de reglas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario "Inventario de la percepción" elaborado por Max Martín Kostick.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

• **Primera dimensión: Grado de Energía**

• **Objetivos de la dimensión:** Conocer las necesidades en el desarrollo de tareas y logros, además del papel que cumple como trabajador.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de terminar una tarea	2, 13, 24, 35, 46, 57, 68, 79, 90.	4	4	4	
Desempeñar una intensa actividad	1, 11, 21, 31, 41, 51, 61, 71, 81.	4	4	3	
Necesidad de logro	2.	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Liderazgo**

• **Objetivos de la dimensión:** Conocer si existe la necesidad de controlar, según el papel que cumple en función al liderazgo y la toma de decisiones.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividad de liderazgo	12, 22, 32, 42, 52, 62, 72, 82.	4	4	4	
Requiere controlar a otros	3, 13.	4	4	4	
Facilidad de tomar decisiones	23, 33, 43, 53, 63, 73, 83.	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Modo de Vida**

• **Objetivos de la dimensión:** Conocer si en el papel que cumplen se muestra activo y con actitudes de buena energía.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tipo siempre activo	34, 44, 54, 64, 74, 84.	4	4	4	
Tipo vigoroso	45, 55, 65, 75, 85.	4	4	3	

• **Cuarta dimensión: Naturaleza Social**

• **Objetivos de la dimensión:** Conocer si presentan necesidad de ser tomado en cuenta y de pertenecer un grupo, cumpliendo el papel de ser sociable.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Requiere ser notificado	4, 14, 24.	4	4	4	
Extensión Social	56, 66, 76, 86.	4	4	4	

Requiere pertenecer al grupo	5, 15, 25, 35.	4	4	4	
Requiere acercamiento y afecto	6, 16, 26, 36, 46.	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Adaptación al trabajo**
- **Objetivos de la dimensión:** Conocer el papel que cumplen, si es teórico, o prefiere el trabajo con detalles o si es organizado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tipo teórico	67, 77, 87	4	4	4	
Interés en el trabajo con detalles	87, 88	4	4	4	
Tipo organizado	89	4	4	4	

- **Sexta dimensión: Naturaleza emocional**
- **Objetivos de la dimensión:** Conocer si presentan la necesidad de cambio/ y/o si presentan ser agresivo, o si juega un papel o emocionalmente restringido.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de cambio	7, 17, 27, 37, 47, 57.	4	4	4	
Tipo emocional, mente rígida	1, 12, 23, 34, 45, 56, 67, 78, 89.	4	4	4	
Estado defensivo/agresivo o pasivo.	8, 18, 28, 38, 48, 58, 68.	4	4	4	

- **Séptima dimensión: Subordinación**
- **Objetivos de la dimensión:** Conocer existe la necesidad de apoyo de la autoridad y el cumplimiento de reglas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de apoyo del supervisor	9, 19, 29, 39, 49, 59, 69, 79.	4	4	4	
Necesidad de reglas y supervisión	10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 45806888

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "(INVENTARIO DE LA PERCEPCION) – KOSTICK". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Martha Mónica Ruiz Soto
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Sub - Dirección
Institución donde labora:	I.E N° 502
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Inventario de la percepción
Autor:	Max Martín Kostick
Forma de Aplicación:	Individual y colectiva
Administración:	Docentes
Tiempo de aplicación:	30 minutos.
Ámbito de aplicación:	Institución educativa pública.
Significación:	La escala está compuesta por veinte dimensiones y siete factores relacionados con el desempeño laboral. Consta de 90 ítems que tiene la finalidad de medir aspectos de personalidad orientada a la actividad laboral.

4. Soporte teórico

Escala/ Área	Sub-escala (dimensiones)	Definición
Nominal	Grado de energía	Grado de energía está constituida por la necesidad de terminar una tarea, desempeñar una intensa actividad y necesidad de logro.
	Liderazgo	Liderazgo comprende la actividad de liderar, requiere controlar a otros y facilidad de tomar decisiones.
	Modo de vida	Modo de vida se refiere al tipo siempre activo y tipo vigoroso.
	Naturaleza social	Naturaleza Social, requiere ser notificado, extensión social, pertenecer al grupo, requiere afecto.
	Adaptación al trabajo	Adaptación al trabajo, es tipo teórico, interés en el trabajo con detalles, tipo organizado.
	Naturaleza emocional	Naturaleza emocional, lo comprende la necesidad de cambio, tipo emocional, estado defensivo.
	Subordinación	Subordinación, necesidad de apoyo del supervisor y necesidad de reglas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario "Inventario de la percepción" elaborado por Max Martín Kostick.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Grado de Energía
- **Objetivos de la dimensión:** Conocer las necesidades en el desarrollo de tareas y logros, además del papel que cumple como trabajador.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de terminar una tarea	2, 13, 24, 35, 46, 57, 68, 79, 90.	4	4	4	
Desempeñar una intensa actividad	1, 11, 21, 31, 41, 51, 61, 71, 81.	4	4	4	
Necesidad de logro	2.	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Liderazgo**

• **Objetivos de la dimensión:** Conocer si existe la necesidad de controlar, según el papel que cumple en función al liderazgo y la toma de decisiones.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividad de liderazgo	12, 22, 32, 42, 52, 62, 72, 82.	4	4	4	
Requiere controlar a otros	3, 13.	4	4	4	
Facilidad de tomar decisiones	23, 33, 43, 53, 63, 73, 83.	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Modo de Vida**

• **Objetivos de la dimensión:** Conocer si en el papel que cumplen se muestra activo y con actitudes de buena energía.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tipo siempre activo	34, 44, 54, 64, 74, 84.	4	4	4	
Tipo vigoroso	45, 55, 65, 75, 85.	4	4	4	

• **Cuarta dimensión: Naturaleza Social**

• **Objetivos de la dimensión:** Conocer si presentan necesidad de ser tomado en cuenta y de pertenecer un grupo, cumpliendo el papel de ser sociable.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Requiere ser notificado	4, 14, 24.	4	4	4	
Extensión Social	56, 66, 76, 86.	4	4	4	
Requiere pertenecer al grupo	5, 15, 25, 35.	4	4	4	
Requiere acercamiento y afecto	6, 16, 26, 36, 46.	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Adaptación al trabajo**
- **Objetivos de la dimensión:** Conocer el papel que cumplen, si es teórico, o prefiere el trabajo con detalles o si es organizado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tipo teórico	67, 77, 87	4	4	4	
Interés en el trabajo con detalles	87, 88	4	4	4	
Tipo organizado	89	4	4	4	

- **Sexta dimensión: Naturaleza emocional**
- **Objetivos de la dimensión:** Conocer si presentan la necesidad de cambio/ y/o si presentan ser agresivo, o si juega un papel o emocionalmente restringido.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de cambio	7, 17, 27, 37, 47, 57.	4	4	4	
Tipo emocional, mente rígida	1, 12, 23, 34, 45, 56, 67, 78, 89.	4	4	4	
Estado defensivo/agresivo o pasivo.	8, 18, 28, 38, 48, 58, 68.	4	4	4	

- **Séptima dimensión: Subordinación**
- **Objetivos de la dimensión:** Conocer existe la necesidad de apoyo de la autoridad y el cumplimiento de reglas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de apoyo del supervisor	9, 19, 29, 39, 49, 59, 69, 79.	4	4	4	
Necesidad de reglas y supervisión	10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 03643610

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “(INVENTARIO DE LA PERCEPCION) – KOSTICK”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlos Orlando Ruiz Soto
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Sub - Dirección
Institución donde labora:	I.E. Rosa Cardo de Guarderas - Mallares
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Inventario de la percepción
Autor:	Max Martín Kostick
Forma de Aplicación:	Individual y colectiva
Administración:	Docentes
Tiempo de aplicación:	30 minutos.
Ámbito de aplicación:	Institución educativa pública.
Significación:	La escala está compuesta por veinte dimensiones y siete factores relacionados con el desempeño laboral. Consta de 90 ítems que tiene la finalidad de medir aspectos de personalidad orientada a la actividad laboral.

4. Soporte teórico

Escala/ Área	Sub-escala (dimensiones)	Definición
Nominal	Grado de energía	Grado de energía está constituida por la necesidad de terminar una tarea, desempeñar una intensa actividad y necesidad de logro.
	Liderazgo	Liderazgo comprende la actividad de liderar, requiere controlar a otros y facilidad de tomar decisiones.
	Modo de vida	Modo de vida se refiere al tipo siempre activo y tipo vigoroso.
	Naturaleza social	Naturaleza Social, requiere ser notificado, extensión social, pertenecer al grupo, requiere afecto.
	Adaptación al trabajo	Adaptación al trabajo, es tipo teórico, interés en el trabajo con detalles, tipo organizado.
	Naturaleza emocional	Naturaleza emocional, lo comprende la necesidad de cambio, tipo emocional, estado defensivo.
	Subordinación	Subordinación, necesidad de apoyo del supervisor y necesidad de reglas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario "Inventario de la percepción" elaborado por Max Martín Kostick.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:• **Primera dimensión: Grado de Energía**

• **Objetivos de la dimensión:** Conocer las necesidades en el desarrollo de tareas y logros, además del papel que cumple como trabajador.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de terminar una tarea	2, 13, 24, 35, 46, 57, 68, 79, 90.	4	4	4	
Desempeñar una intensa actividad	1, 11, 21, 31, 41, 51, 61, 71, 81.	4	4	4	
Necesidad de logro	2.	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Liderazgo**

• **Objetivos de la dimensión:** Conocer si existe la necesidad de controlar, según el papel que cumple en función al liderazgo y la toma de decisiones.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividad de liderazgo	12, 22, 32, 42, 52, 62, 72, 82.	4	4	4	
Requiere controlar a otros	3, 13.	4	4	4	
Facilidad de tomar decisiones	23, 33, 43, 53, 63, 73, 83.	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Modo de Vida**

• **Objetivos de la dimensión:** Conocer si en el papel que cumplen se muestra activo y con actitudes de buena energía.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tipo siempre activo	34, 44, 54, 64, 74, 84.	4	4	4	
Tipo vigoroso	45, 55, 65, 75, 85.	4	4	4	

• **Cuarta dimensión: Naturaleza Social**

• **Objetivos de la dimensión:** Conocer si presentan necesidad de ser tomado en cuenta y de pertenecer un grupo, cumpliendo el papel de ser sociable.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Requiere ser notificado	4, 14, 24.	4	4	4	
Extensión Social	56, 66, 76, 86.	4	4	4	

Requiere pertenecer al grupo	5, 15, 25, 35.	4.	4	4	
Requiere acercamiento y afecto	6, 16, 26, 36, 46.	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Adaptación al trabajo**
- **Objetivos de la dimensión:** Conocer el papel que cumplen, si es teórico, o prefiere el trabajo con detalles o si es organizado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tipo teórico	67, 77, 87	4	4	4	
Interés en el trabajo con detalles	87, 88	4	4	4	
Tipo organizado	89	4	4	4	

- **Sexta dimensión: Naturaleza emocional**
- **Objetivos de la dimensión:** Conocer si presentan la necesidad de cambio/ y/o si presentan ser agresivo, o si juega un papel o emocionalmente restringido.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de cambio	7, 17, 27, 37, 47, 57.	4	4	4	
Tipo emocional, mente rígida	1, 12, 23, 34, 45, 56, 67, 78, 89.	4	4	4	
Estado defensivo/agresivo o pasivo.	8, 18, 28, 38, 48, 58, 68.	4	4	4	

- **Séptima dimensión: Subordinación**
- **Objetivos de la dimensión:** Conocer existe la necesidad de apoyo de la autoridad y el cumplimiento de reglas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de apoyo del supervisor	9, 19, 29, 39, 49, 59, 69, 79.	4	4	4	
Necesidad de reglas y supervisión	10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 03497933

Anexo 12: Inventario de la percepción- Kostick

Instrucciones: Hay 90 pares de frases, usted debe elegir de cada par, aquella que más se asemeje a su forma de ser o de pensar. A veces tendrá la impresión de que ninguna frases se asemeja a su manera de ser, o al contrario, que ambas lo hacen, en cualquier caso usted debe optar por una de las dos.

Lea a continuación cada una de las afirmaciones y conteste en su hoja de respuestas de acuerdo a sus preferencias. No existe límite de tiempo, sin embargo no se detenga mucho tiempo en contestar, sea espontáneo y sincero con sus respuestas.

	ÍTEMS	Respuesta
1	Soy trabajador tenaz	A
	No soy voluble	B
2	Me gusta hacer el trabajo mejor que los demás	A
	Me gusta seguir con lo que he empezado hasta terminarlo	B
3	Me gusta enseñar a la gente cómo hacer las cosas	A
	Me gusta hacer las cosas lo mejor posible	B
4	Me gusta hacer las cosas graciosas	A
	Me gusta decir a la gente lo que tiene que hacer	B
5	Me gusta pertenecer a grupos	A
	Me gusta sobresalir en los grupos	B
6	Me gusta tener un amigo íntimo	A
	En un grupo me gusta tener varios amigos	B
7	Yo cambio rápidamente cuando lo creo necesario	A
	Yo intento tener amigos íntimos	B
8	Me gusta "pagar con la misma moneda" cuando alguien me ofende	A
	Me gusta hacer cosas nuevas y diferentes	B
9	Quiero que mi jefe me estime	A
	Me gusta decir a la gente cuando está equivocada	B
10	Me gusta seguir las instrucciones que me dan	A
	Me gusta agradar a mis superiores	B
11	Me esfuerzo mucho	A
	Soy ordenado, pongo todo en su lugar	B
12	Yo logro que la gente haga lo que tiene que hacer	A
	No me altero fácilmente	B
13	Me gusta decir al grupo lo que tiene que hacer	A
	Cuando comienzo un trabajo, no lo dejo hasta terminarlo	B

	Me gusta ser animado e interesante	A
14	Yo quiero ser una persona rica y famosa	B
	Me gusta identificarme con grupos	A
15	Me gusta ayudar a las personas a que tomen una conclusión	B
	Me preocupa cuando alguien no me estima	A
16	Me gusta que la gente note mi presencia	B
	Me gusta experimentar cosas nuevas	A
17	Prefiero trabajar con otras personas que solo	B
	Algunas veces culpo a otros cuando las cosas salen mal	A
18	Me molesta cuando le soy antipático a alguien	B
	Me gusta complacer a mis superiores	A
19	Me gusta experimentar trabajos nuevos y diferentes	B
	Me gusta que me den instrucciones precisas para hacer un trabajo	A
20	Me gustaría decírselo a la gente cuando me molestan	B
	Siempre trabajo intensamente	A
21	Me gusta hacer las cosas una por una detalladamente	B
	Soy un buen dirigente	A
22	Yo organizo muy bien mi trabajo	B
	Me enfado con facilidad	A
23	Soy lento para la toma de decisiones	B
	Me gusta trabajar en varias actividades al mismo tiempo	A
24	Cuando estoy en un grupo, me gusta estar callado	B
	Me gusta que me inviten	A
25	Me gusta hacer las cosas mejor que los demás	B
	Me gusta tener amigos íntimos	A
26	Me gusta aconsejar a los demás	B
	Me gusta hacer cosas nuevas y diferentes	A
27	Me gusta hablar de la forma como obtengo mis éxitos	B
	Cuando tengo razón me gusta luchar por ella	A
28	Me gusta permanecer a un grupo	B
	Evito ser diferente a los demás	A
29	Intento acercarme mucho a la gente	B
	Me gusta que me digan exactamente como hacer mi trabajo.	A
30	Me aburro fácilmente	B
	Trabajo intensamente	A
31	Pienso y planeo mucho	B
	Yo dirijo al grupo	A
32	Los pequeños detalles me interesan	B
	Tomo decisiones fácil y rápidamente	A
33	Tengo mis cosas limpias y ordenadas	B
	Hago la cosas con rapidez	A
34	Yo casi nunca me enojo ni me pongo triste	B

	Me gusta ser parte del grupo	A
35	Me gusta hacer un solo trabajo a la vez.	B
	Intento hacer amigos íntimos.	A
36	Yo pongo empeño en ser el mejor.	B
	Me gustan los nuevos modelos en trajes y coches.	A
37	Me gusta ser responsable por otros.	B
	Me gusta discutir.	A
38	Me gusta que me pongan atención.	B
	Me gusta agradecer a mis superiores.	A
39	Estoy interesado en ser parte del grupo.	B
	Me gusta apegarme a las reglas establecidas.	A
40	Me gusta que la gente me conozca muy bien.	B
	Me esfuerzo mucho.	A
41	Soy muy amigable.	B
	La gente piensa que soy un buen "dirigente".	A
42	Pienso las cosas con cuidado y detenidamente.	B
	A menudo me arriesgo	A
43	Me gusta darle importancia a las cosas joviales.	B
	La gente piensa que trabajo con rapidez.	A
44	La gente piensa que tengo mis cosas limpias y ordenadas.	B
	Me gusta jugar y hacer deporte.	A
45	Soy muy agradable.	B
	Me gusta que la gente sea unida y sea amistosa.	A
46	Siempre trato de terminar un trabajo difícil.	B
	Me gusta experimentar y probar nuevas cosas.	A
47	Me gusta hacer bien un trabajo difícil.	B
	Me gusta que me traten justamente.	A
48	Me gusta decir a los demás cómo hacer las cosas.	B
	Me gusta hacer aquello que esperan de mí.	A
49	Me gusta que me pongan atención.	B
	Me gusta tener instrucciones precisas para hacer un trabajo.	A
50	Me gusta estar con la gente	B
	Siempre trato de hacer mi trabajo perfecto.	A
51	Me dicen que soy prácticamente incansable.	B
	Soy el tipo "dirigente"	A
52	Hago amigos fácilmente	B
	Asumo riesgos	A
53	Pienso mucho.	B
	Trabajo a un paso rápido y constante.	A
54	Disfruto trabajando con detalles	B
	Tengo mucha energía para juegos y deportes.	A
55	Tengo mis cosas limpias y ordenadas.	B

	Me llevo bien con todo el mundo	A
56	Soy de temperamento estable	B
	Quiero conocer nueva gente y hacer cosas nuevas.	A
57	Siempre quiero terminar el trabajo que he empezado.	B
	Normalmente sostengo mis creencias.	A
58	Normalmente me gusta trabajar intensamente.	B
	Me gustan las sugerencias de las personas que admiro.	A
59	Me gusta tener mi cargo a otras personas.	B
	Me dejo influenciar fácilmente por otras personas.	A
60	Me gusta que me pongan mucha atención.	B
	Normalmente trabajo intensamente.	A
61	Normalmente trabajo con rapidez.	B
	Cuando hablo el grupo escucha.	A
62	Soy hábil con herramientas.	B
	Soy lento en hacer amigos.	A
63	Me toma tiempo para llegar a una conclusión.	B
	Normalmente como de prisa.	A
64	Me gusta leer	B
	Me gusta el trabajo en donde puedo moverme.	A
65	Me gusta el trabajo que tiene que hacerse con cuidado.	B
	Hago el mayor número posible de amigos.	A
66	Encuentro lo que me he guardado.	B
	Pienso las cosas con anticipación.	A
67	Siempre soy agradable.	B
	Yo cuido mucho mi reputación.	A
68	Yo le pongo atención a un problema hasta que se resuelve.	B
	Me gusta agradar a la gente que admiro.	A
69	Quiero tener éxito.	B
	Me gusta que otros tomen decisiones para el grupo.	A
70	A mí me gusta tomar decisiones para el grupo.	B
	Siempre me esfuerzo mucho.	A
71	Tomo decisiones fácil y rápidamente	B
	El grupo hace normalmente lo que yo quiero.	A
72	Normalmente tengo prisa.	B
	A menudo me siento cansado.	A
73	Soy lento para tomar decisiones.	B
	Trabajo con rapidez.	A
74	Hago amigos fácilmente.	B
	Soy activo y con mucho vigor.	A
75	Dedico mucho tiempo a pensar.	B
	Soy cordial con la gente.	A
76	Me gusta el trabajo que requiere precisión.	B

	Pienso y planeo mucho.	A
77	Guardo cada cosa en su lugar.	B
	Me gusta el trabajo que requiere detalles.	A
78	Siempre termino el trabajo que he empezado.	B
	Me gusta imitar a la gente que admiro.	A
79	Difícilmente me enojo.	B
	Me gustan las instrucciones claras.	A
80	Me gusta trabajar intensamente.	B
	Yo trato de lograr lo que quiero.	A
81	Soy un buen "dirigente".	B
	Hago que los demás trabajen intensamente.	A
82	Soy una persona que no se preocupa por nada.	B
	Yo me decido rápidamente.	A
83	Yo hablo rápidamente.	B
	Normalmente trabajo de prisa	A
84	Hago ejercicio con regularidad.	B
	No me gusta conocer gente	A
85	Me canso en seguida.	B
	Hago muchísimos amigos.	A
86	Dedico mucho tiempo a pensar	B
	Me gusta trabajar con problemas teóricos.	A
87	Me gusta trabajar con detalles.	B
	Me gusta trabajar con detalles.	A
88	Me gusta organizar mi trabajo	B
	Pongo las cosas en su lugar.	A
89	Siempre soy agradable.	B
	Me gusta que me digan lo que tengo que hacer.	A
90	Yo debo terminar lo que he iniciado.	B

Anexo 13: Hoja de Respuestas

NOMBRE: _____	EDAD: _____
SEXO: _____	
GRADO DE ESTUDIOS: _____	PUESTO: _____
	FECHA: _____

<input type="checkbox"/>	G	81	71	61	51	41	31	21	11	1				N	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	L	82	72	62	52	42	32	22	12	2				A	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	I	83	73	63	53	43	33	23	13	3				P	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	T	84	74	64	54	44	34	24	14	4				X	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	V	85	75	65	55	45	35	25	15	5				B	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	S	86	76	66	56	46	36	26	16	6				O	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	R	87	77	67	57	47	37	27	17	7				Z	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	D	88	78	68	58	48	38	28	18	8				K	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	C	89	79	69	59	49	39	29	19	9				F	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	E	90	80	70	60	50	40	30	20	10				W	<input type="checkbox"/>

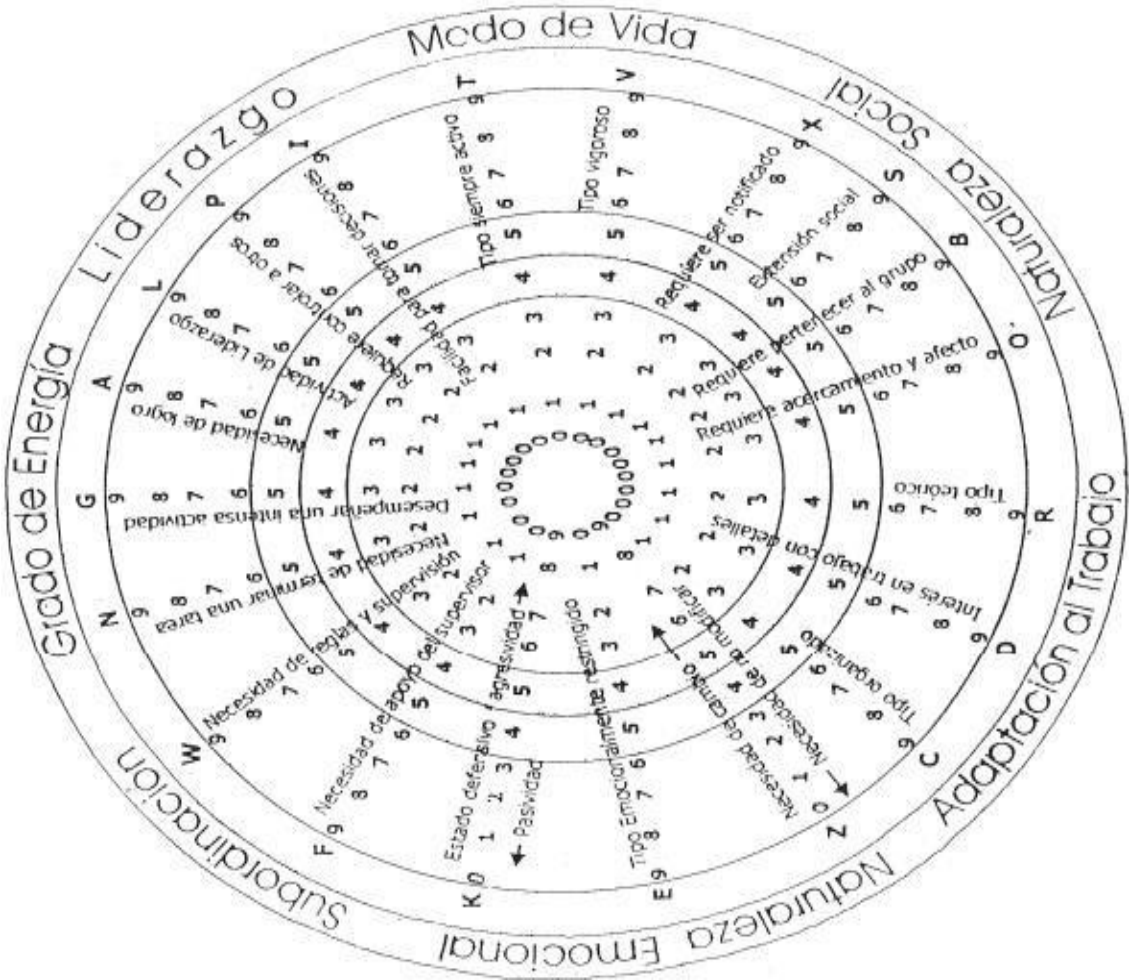
TOTAL:

TIEMPO:

TOTAL:

Anexo 14: Perfil grafico de puntuaciones.

NOMBRE: _____	SEXO: _____	PUESTO: _____
ESCOLARIDAD: _____	FECHA DE APLICACIÓN: _____	



Anexo 15: Propuesta: Programa de intervención del síndrome de Burnout y desempeño laboral docente.

I: Fundamentación:

El síndrome de Burnout, es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que está vinculado al ámbito laboral.

Las causas se pueden dar según el entorno laboral y las condiciones de trabajo que la persona percibe. Niveles de estrés altos, la carga excesiva de trabajo, la poca autonomía en la toma de decisiones, las malas relaciones interpersonales en el centro de labores, la ausencia de apoyo en su entorno, falta de formación para desempeñar tareas, etc., recibir salario insatisfactorio, desinterés de los estudiantes, tener a cargo un alto número de estudiantes y/o secciones, sumado al desgaste físico y psicológico producido por la preparación de clases, elaboración y corrección de evaluaciones, puede ser causantes de provocar el Burnout.

Para Iván Fernández Suárez, profesor del Máster en Prevención de Riesgos Laborales de la (UNIR), lo define como: el síndrome de estar quemado, es "un desajuste continuado entre las demandas y capacidades físicas y mentales del organismo".

Tras los hallazgos encontrados en el estudio realizado a los docentes que participaron como población de la investigación titulada "Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de docente de una Institución educativa pública de Sullana, 2023", el cual los resultados arrojan presencia de Burnout en niveles medios, es que se plantea la propuesta del programa de intervención del síndrome de Burnout y desempeño laboral de los docentes. Con esto se pretende disminuir los niveles de Burnout y elevar el desempeño laboral de los docentes, estableciendo actividades de dos tipos, por un lado charlas motivacionales breves las cuales serán desarrolladas de manera semanal, y los talleres que serán aplicados en las semanas de gestión pedagógica programadas en la I.E.

Reconocer factores de riesgo:

Los factores de riesgo que se han detectado en la población son:

- Sobrecarga de trabajo, siendo que los docentes llevan trabajo a sus domicilios ampliando el tiempo invertido en las actividades académicas.
- Falta de mecanismos de afrontamiento al estrés, por lo que no es posible un manejo adecuado del agotamiento y tensión que experimentan en el ejercicio de sus actividades.
- Exigencia en el cumplimiento de objetivos y metas sin valoración de los logros.
- Problemas emocionales y de interacción social, los mismos que responde adiferentes causas.
- Presenciar un mal clima laboral durante mucho tiempo.
- Falta de expectativas laborales.
- Realizar un trabajo monótono un día tras otro.

Consecuencias:

El síndrome de *Burnout* suele ser un proceso que va creciendo de manera progresiva, si no se toman las medidas correspondientes a tiempo. Puede provocar desgaste laboral, es decir el trabajador puede tener dificultades en la resolución de problemas y la ejecución de tareas, y en el peor de los casos pueden llegar a desarrollar síntomas depresivos. En nuestra población se ha podido evidenciar:

- Indicios de desmotivación.
- Signos y síntomas de estrés y ansiedad.
- Sensación de fatiga.
- Signos y síntomas de enfermedades como problemas gastrointestinales, colesterol alto, diabetes o asma.

II: Descripción de la propuesta

El presente programa se desarrollará bajo la siguiente descripción:

Para las charlas rápidas se considerará el desarrollo de habilidades blandas, estas charlas tendrán una duración de 5 a 10 minutos y se desarrollarán una vez por semana antes de iniciar la jornada laboral; la temática se estructurará de la siguiente manera:

Tema	Concepto	Objetivo
Autovaloración	Es la representación o concepto que elabora el sujeto sobre su persona (en cuanto a cualidades físicas, psicológicas y morales, así como intereses y capacidades).	Desarrollar la habilidad de autovaloración a través de ejercicios de felicitación y frases de auto valía.
Motivación	Es la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento, que lo dirige y subyace a toda tendencia por la supervivencia.	Fomentar la motivación interpersonal e intrapersonal a través de ejercicios de reforzamiento y reconocimiento.
Asertividad	Es la habilidad que permite a las personas expresar de manera adecuada, sin hostilidad ni agresividad, sus emociones frente a otra persona.	Aprender a expresar de forma adecuada las emociones y necesidades que se experimentan en el entorno laboral.
Comunicación	Es un vehículo para la interacción entre personas; una interacción social que supone el intercambio de información a través de la participación en un entorno al que a su vez influyen.	Desarrollar mecanismos y rutas de comunicación eficientes favoreciendo el adecuado intercambio de información.
Tolerancia	La tolerancia significa el respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias	Aprender a ser tolerantes frente a las personas y situaciones que generan estrés y ansiedad.
Técnicas de relajación	Son un conjunto de estrategias psicológicas que tienen como objetivo reducir el nivel de	Aprender técnicas de relajación sencillas que favorezcan la reducción del

	<p>activación, es decir sirve para “calmarnos”. Es habitual que también se utilicen como una herramienta para poder “desconectar” y parar nuestros pensamientos, y para dar un alto en nuestro ritmo de vida.</p>	<p>estrés y ansiedad.</p>
--	---	---------------------------

Para lo que respecta los talleres, estos se desarrollarán en las semanas de gestión pedagógica de los docentes, los mismos que están programados en los planes anuales de trabajo y en la calendarización correspondiente. Los talleres seguirán la siguiente ruta:

Tema	Objetivo	Sesiones
Técnicas de afrontamiento al estrés.	Aprender técnicas de afrontamiento al estrés.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis y autoobservación de la conducta en el trabajo. 2. Ejercicio de relajación muscular progresiva de Jacobson.
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Técnicas cognitivas de afrontamiento del estrés (desmontaje de ideas irracionales). 2. Ejercicio de relajación muscular progresiva de Jacobson
Resolvemos problemas	Aprender técnicas de resolución de problemas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Técnica de resolución de problemas. 2. Ejercicio de relajación muscular progresiva de Jacobson.
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Toma de decisiones 2. Ejercicio de relajación progresiva de Jacobson.
Desempeño laboral	Desarrollar planes de evaluación para la mejora del desempeño laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementación y evaluación de los docentes. 2. Evaluaciones dinámicas.