



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA  
EDUCATIVA**

**Síndrome de burnout y competencias laborales en los docentes  
en un centro de educación técnico productiva Huánuco 2023**

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

Maestra en Psicología Educativa

**AUTORA:**

Arratea Espinoza, Yolanda (orcid.org/0009-0008-2837-7076)

**ASESORES:**

Mtro. Ventura Gonzales, Christian Ivan (orcid.org/0000-0002-2596-3538)

Mtro. Pereda Guanilo, Victor Ivan (orcid.org/0000-0001-8964-9938)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y Aprendizaje

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos los niveles

**TRUJILLO — PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A todos los que han inspirado y colaborado en este proceso, gracias por su apoyo y dedicación. Este trabajo es un tributo a la búsqueda constante de la sabiduría y al compromiso con la mejora continua.

Yolanda Arratea Espinoza.

## **AGRADECIMIENTOS**

Expresar un profundo agradecimiento a todos aquellos que han contribuido de diversas formas a la realización de esta investigación. A los asesores y colaboradores, por su invaluable orientación y apoyo. A los participantes, cuya participación generosa ha enriquecido este estudio. A mis padres, por su paciencia y aliento constante. Finalmente, a la comunidad académica y a todos aquellos que han compartido sus conocimientos, experiencias y perspectivas, mis agradecimientos sinceros por su contribución.

Yolanda Arratea Espinoza



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VENTURA GONZALEZ CHRISTIAN IVAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de burnout y competencias laborales en los docentes en un centro de educación técnico productiva Huánuco 2023", cuyo autor es ARRATEA ESPINOZA YOLANDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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, 14 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VENTURA GONZALEZ CHRISTIAN IVAN DNI: 41095363 ORCID: 0000-0002-2596-3538	Firmado electrónicamente por: CVENTURAG el 18- 03-2024 07:25:56

Código documento Trilce: TRI - 0738242





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ARRATEA ESPINOZA YOLANDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Síndrome de burnout y competencias laborales en los docentes en un centro de educación técnico productiva Huánuco 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
YOLANDA ARRATEA ESPINOZA DNI: 22483489 ORCID: 0009-0008-2837-7076	Firmado electrónicamente por: YARRATEA el 14-02- 2024 15:58:40

Código documento Trilce: TRI - 0738251

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2. Variables y operacionalización.....	23
3.3. Población, muestra y unidad de análisis.....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
Validez y confiabilidad.....	27
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Método de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43

REFERENCIAS .....

ANEXOS.....

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Baremo Síndrome de burnout .....	26
<b>Tabla 2</b> Baremo Competencias laborales .....	26
<b>Tabla 3</b> Nivel de fiabilidad de los instrumentos .....	27
<b>Tabla 4</b> Niveles en el síndrome de burnout con sus dimensiones .....	42
<b>Tabla 5</b> Niveles en competencias laborales con sus dimensiones .....	45
<b>Tabla 6</b> Prueba de normalidad de Competencias laborales y dimensiones.....	46
<b>Tabla 7</b> Relación entre Síndrome de Burnout y competencias técnicas .....	46
<b>Tabla 8</b> Relación entre Síndrome de Burnout y competencias interpersonales....	47
<b>Tabla 9</b> Relación entre el Síndrome de Burnout y competencias adaptativas .....	48
<b>Tabla 10</b> Relación entre Síndrome de Burnout y Competencias laborales .....	49

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Niveles en el síndrome de burnout con sus dimensiones .....	44
<b>Figura 2</b> Niveles representativos competencias laborales .....	46

## RESUMEN

La presente investigación intitulada “Síndrome de Burnout y competencias laborales en los docentes en un Centro de Educación Técnico Productiva de Huánuco 2023”. El objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y las competencias laborales en los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva de Huánuco. El estudio se clasificó como básico, de diseño no experimental, transversal y correlacional, utilizando el enfoque cuantitativo. La población fue de 32 docentes seleccionados para el estudio. Se aplicaron cuestionarios para el Síndrome de Burnout y las competencias laborales con  $v'aiken$  de 0,99 y 0,98. La validez de estos instrumentos fue confirmada mediante juicio de expertos, demostrando su confiabilidad. Los resultados revelaron una correlación directa significativa de nivel alto ( $\rho = 0,822$ ). En consecuencia, se concluye que hay una relación entre el Síndrome de Burnout y las competencias laborales en los docentes.

**Palabras clave:** burnout, desgaste emocional, estrés laboral, destrezas laborales, competencias laborales.

## ABSTRACT

The present research entitled “Burnout Syndrome and work skills of teachers in a Productive Technical Education Center of Huánuco 2023”. The general objective of the research was to establish the relationship between Burnout Syndrome and the work skills of teachers at the Huánuco Productive Technical Education Center. The study was classified as basic, non-experimental, cross-sectional and correlational in design, using the quantitative approach. The population was 32 teachers selected for the study. Questionnaires were applied for Burnout Syndrome and work skills with  $r$ 'aiken of 0.99 and 0.98. The validity of these instruments was confirmed through expert judgment, demonstrating their reliability. The results revealed a significant high-level direct correlation ( $\rho = 0.822$ ). Consequently, it is concluded that there is a relationship between Burnout Syndrome and work skills in teachers.

**Keywords:** Burnout, emotional burnout, job stress, job skills, job competencies.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El síndrome de burnout, o estrés laboral se considera uno de los problemas más comunes en la vida laboral. El síndrome de burnout, conocido también como fatiga laboral, desgaste emocional o agotamiento profesional, ha sido reconocido como un riesgo ocupacional que influye en la; calidad de vida, salud mental de aquellos que experimentan sus efectos (Fernández y Moreno, 2003).

Desde enero de 2022 la OMS clasifico a esta enfermedad como tipo profesional debido a que cientos de empleados presentan agotamiento físico y mental convirtiéndose un riesgo en el ámbito laboral.

Según la cadena de Radio Programa del Perú (RPP, 2022), siete de cada diez peruanos sufren de estrés laboral. Según una encuesta regional de Bumerán, para liberarse de esta tensión, muchos están considerando la posibilidad de renunciar. Perú se ha convertido en un país donde el 72 % de sus empleados experimenta este síndrome, de los cuales el 24 % lo adquiere debido a una carga laboral excesiva, el 17 % por la falta de tareas concretas, el 14 % debido a una presión excesiva, y otro 14 % por sufrir maltrato por parte de sus superiores.

El entorno académico también se puede generar el estrés laboral, lo que conlleva varios riesgos psicosociales para los docentes. Por ejemplo, se ha observado que el bienestar emocional de los docentes se ve más impactado en situaciones donde el clima social en la escuela es desfavorable o cuando experimentan dificultades para mantener la disciplina entre los estudiantes. Incluso los enfoques de enseñanza pueden generar estrés en el aprendizaje de los alumnos. Los retos que enfrentan los profesores abarcan desde la disminución del orden en el aula y el aumento de la violencia hasta la pérdida de tiempo durante la enseñanza y la falta de habilidad en la implementación de prácticas pedagógicas especializadas. (Arias et al., 2019).

El burnout ha sido objeto de estudio en diversas campos del entorno laboral durante más de treinta años, abarcando una variedad de campos ocupacionales,

siendo el ámbito educativo, y en particular el personal docente, uno de los enfoques más destacados ( Guerra et al., 2021).

De hecho, los docentes tienen una mayor susceptibilidad al síndrome de burnout en comparación con otros trabajadores, ya que su ocupación implica la interacción con individuos en entornos laborales cargados de emociones, lo cual hace que sus trabajos sean contradictorios y extremadamente demandantes (Reyes e Hidalgo, 2021).

A nivel local en el CETPRO de Huánuco, se observa que los docentes están expuestos a altas cargas de trabajo académico. Los docentes enfrentan un riesgo significativo de estrés laboral debido a las demandas de la institución. La interacción continua con estudiantes en entornos emocionalmente cargados y la presión para cumplir con expectativas académicas pueden llevar al agotamiento y desgaste emocional negativamente afectando su salud mental, física, y disminuir la calidad de su enseñanza. El estrés laboral también puede aumentar la probabilidad de bajas laborales y ausentismo. Además, los docentes pueden experimentar una disminución de la satisfacción en el trabajo y una falta de motivación.

El síndrome de burnout, una forma severa de agotamiento profesional, ejerce una influencia significativa en las competencias laborales de los docentes. Esta enfermedad presenta; agotamiento emocional, despersonalización y disminución de logros personales, lo que puede minimizar la capacidad de los profesores para realizar su labor de manera efectiva. Los docentes que sufren de agotamiento pueden experimentar una reducción de la motivación, la empatía y el compromiso con sus estudiantes, lo que afecta negativamente la calidad de la enseñanza. Además, este síndrome puede llevar a tomar decisiones precipitadas, lo que puede perjudicar la gestión del aula y la relación con los alumnos. Es esencial abordar el burnout en el ámbito educativo para mejorar las competencias laborales de los docentes, en última instancia lograr un aprendizaje positivo en los estudiantes.

De acuerdo a la realidad descrita se tiene como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el burnout y competencias laborales en los docentes en un centro de educación técnico productiva Huánuco 2023? Asimismo, se presenta como problema específico: ¿Cuál es la relación que existe entre el burnout y competencias técnicas en los docentes en un centro de educación técnico productiva Huánuco 2023?

Justificación teórica de este estudio es conocer la capacidad para identificar las cualidades esenciales de las dos variables, las cuales desempeñan un papel fundamental en el ámbito académico. El estudio de burnout y las competencias laborales en los docentes es esencial debido a varias razones fundamentales. En primer lugar, el agotamiento es común en el sector educativo y puede tener impacto en el bienestar de los docentes y calidad de enseñanza. Comprender y abordar este síndrome es crucial para mantener un docente motivado y comprometido. Además, el estudio aporta de manera relevante a la discusión actual al analizar cómo estas teorías se aplican en diversos contextos que influyen en el síndrome de burnout y las habilidades laborales.

Justificación práctica del presente estudio radica en identificar y abordar el síndrome de burnout en docentes es crucial para mejorar su bienestar y reducir el agotamiento, lo que, a su vez, beneficia a los estudiantes al contar con educadores más comprometidos y activos. Para una calidad de enseñanza es importante comprender y mejorar las habilidades laborales de los docentes, lo que incide directamente en el éxito académico de los estudiantes. Además, este estudio puede llevar a implementar programas de capacitación y apoyo específicos de los docentes, lo que contribuye un mejor desempeño en el aula y, en última instancia, a una educación de mayor calidad.

Justificación metodológica se basa en la elección de la investigación aplicada con un enfoque cuantitativo. Este enfoque cuantitativo se utiliza para evaluar de manera cuantitativa la relación de las variables estudiadas, permitiendo recomendaciones y sugerencias para mejorar las competencias laborales de los docentes y evitar el burnout. Los instrumentos de medición empleados fueron

seleccionados en base a estándares que comprenden la importancia de identificar y comprender la relación de burnout y las habilidades laborales para obtener un buen desarrollo académico de los docentes.

El objetivo general es determinar la relación del burnout y competencias laborales en los docentes en un centro de educación técnico productiva Huánuco 2023. Los objetivos específicos están enfocados en determinar la relación que existe el burnout y competencias técnicas, interpersonales y adaptativas en los docentes en un centro de educación técnico productiva Huánuco 2023

La hipótesis general, se presenta de la siguiente: Existe una relación significativa del burnout y competencias laborales en los docentes en un centro de educación técnico productiva Huánuco 2023. Las hipótesis específicas se plantean de la siguiente manera: Existe relación positiva del burnout y competencias técnicas en los docentes en un centro de educación técnico productiva Huánuco 2023

## II. MARCO TEÓRICO

En el proceso de llevar a cabo esta investigación, se han tenido en cuenta autores contemporáneos que han analizado las variables de estudio con el objetivo de identificar y comprender la conexión que existe entre ellas. A continuación, se exponen los precedentes a nivel nacional y seguidamente el nivel internacional:

Alave (2022) investigó con la finalidad de establecer la relación de las habilidades digitales y el burnout en los profesores del segundo grado de educación primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao fue el objetivo de esta investigación. La metodología se enmarca en una investigación básica con enfoque descriptivo y correlacional. Los resultados muestran una correlación entre los niveles de habilidades digitales de los profesores y la presencia del síndrome de burnout. En conclusión, se confirma la relación interdependiente entre las habilidades digitales de los profesores y la manifestación del burnout.

Yslado et al., (2019) presentó su estudio con el fin de analizar la relación funcional de burnout y satisfacción laboral de profesionales en la salud en dos hospitales del Perú. La metodología fue cuantitativa, correlacional y un diseño transversal. Los resultados destacaron una relación significativa y negativa entre el síndrome de burnout y satisfacción en el entorno laboral, sugiriendo que el burnout puede anticipar la satisfacción laboral. Al comparar variables sociodemográficas y laborales, no se observaron divergencias significativas en la prevalencia de burnout elevado.

Rodríguez y Reátegui (2020) presentaron su estudio que tuvo como objetivo demostrar la relación de las dimensiones del síndrome de burnout y los factores situacionales de personalidad entre trabajadores de agencias comprometidos a la rehabilitación. La metodología utilizada se basó en una investigación no experimental, de diseño transversal y correlacional. La muestra incluyó a 194 personas que ocupaban roles tanto asistenciales como administrativos, abarcando empleados con nombramiento y contratados en el Instituto Nacional de Rehabilitación.

Arias et al. (2019) propusieron como objetivo de investigación comparar la relación entre síndrome de burnout en docentes de educación básica regular y en la universidad de Arequipa. La metodología de investigación fue no experimental con un diseño explicativo. La muestra incluyó a 194 participantes en roles tanto asistenciales como administrativos, con empleados con nombramiento y contratados en el Instituto Nacional de Rehabilitación. En los resultados, se evidenció variabilidad significativa según el género, estado civil y nivel educativo de los profesores. Este modelo condujo a niveles más altos de estrés en los profesores de la escuela primaria y niveles moderados de despersonalización en los profesores universitarios. Además, se observaron asociaciones negativas entre el número de hijos de profesores universitarios y el burnout.

Sarmiento (2019) presentó su estudio que describe la prevalencia de burnout entre las personas que trabajan en los servicios de emergencia del hospital nacional del Cusco. La metodología del estudio fue un análisis descriptivo transversal que abarcó a 110 empleados, entre médicos, enfermeros, obstetras y personal técnico. Los resultados mostraron que el 10% de los trabajadores sufren de burnout. Dentro de los grupos ocupacionales, los médicos exhibieron la tasa más alta, con un 16.3% de casos de burnout, mientras que el personal de enfermería y obstetras mostró un 8.6%. En contraste, no se identificaron casos de burnout en enfermeros técnicos. El síndrome se presentó con mayor frecuencia en trabajadores temporales de 1 a 10 años en los varones.

Solís et al. (2016) presentaron su estudio de investigación con la finalidad de evaluar entre clima organizacional y burnout entre enfermeras del servicio de urgencias de un hospital de clases III-2. La metodología se basó en un estudio cuantitativa, con enfoque prospectivo y correlacional, con un diseño transversal. La muestra consistió en 43 profesionales de enfermería, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico basado en la conveniencia. Para el análisis y la exploración de las variables, se aplicaron la escala de Rensis Likert y el Maslach Burnout Inventory. Los resultados de la investigación muestran el ambiente de trabajo se encuentra en nivel medio de 81,4%, seguido de un nivel alto con un

18,6%. Respecto al síndrome de burnout, el 86% se encontraba en nivel bajo, mientras que el 14% en nivel medio. La relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout fue baja, con un coeficiente de correlación de -0,11.

Ccasa y Chambilla, (2021) presentaron su estudio con el fin de comprobar la relación de factores psicosociales y la probabilidad de experimentar el agotamiento en enfermeras, que contó con una muestra de 42 enfermeras del centro de emergencias del Hospital Goyeneche. El estudio adoptó un enfoque descriptivo de naturaleza cuantitativa y se estructuró como un estudio correlacional, no experimental, transversal. La metodología utilizada incluyó la administración de encuestas en las que se utilizaron cuestionarios como medio de recopilación de datos. Dos instrumentos específicos fueron utilizados: el Cuestionario de Factores Psicosociales, compuesto por 29 preguntas, y la encuesta de burnout de Maslach (MBI) de 22 preguntas. Los resultados mostraron una relación significativa entre los factores psicosociales y la probabilidad de desarrollar el síndrome de burnout, según se evidenció en el análisis chi cuadrado. Además, se observó que las dimensiones asociadas con la carga de trabajo y el liderazgo/relaciones no exhibieron una conexión significativa con el agotamiento emocional ( $P \geq 0,05$ ), mientras que las dimensiones de control y recompensa presentaron un riesgo del 60%, indicando así una relación significativa con el agotamiento emocional ( $P < 0,05$ ).

Jinez (2020) presentó su investigación con el objetivo de realizar una comparación entre los modelos de regresión logística aplicados a datos censurados y no censurados el propósito de este estudio y la prevalencia del síndrome de burnout entre estudiantes de la Universidad Nacional del altiplano Puno durante el período 2013 - II. La muestra fue de 511 estudiantes, organizada estratégicamente por escuela profesional. La existencia de burnout se consideró como variable independiente, y sus factores se evaluaron a través de un cuestionario específicamente diseñado para la investigación. Para medir el agotamiento, se utilizó la prueba del inventario de burnout de Maslach. Para comparar se evaluaron la desviación asintótica, error medio integrado y la similitud,

de los modelos de regresión logística. Según los resultados el 13,11% de los estudiantes de la Universidad Nacional de Puno presentan síndrome de burnout.

Guevara (2022) presentó su estudio, cuyo objetivo de relacionar el agotamiento laboral y la calidad del sueño en médicos de los centros de salud I-4 Tacna 2022 . La metodológico de la investigación fue básica, con diseño no experimental, de tipo transversal con enfoque correlacional. Donde intervinieron 57 médicos activos. Para recabar la información necesaria, utilizó instrumentos compuesto por dos partes: el inventario de burnout Maslach (MBI) y Jackson, para evaluar la presencia del síndrome del quemado, y el cuestionario de índice de calidad de sueño de Pittsburgh (PSQI) desarrollado por Buysse y otros autores, para evaluar la calidad del sueño. El 85,9% de los participantes no presentaba síndrome del quemado, mientras el 12,3% mostraba un riesgo potencial de desarrollar el síndrome y el 1,8% restante presentaba tendencia hacia su desarrollo.

Flores y Huanca (2021) presentaron su estudio, tuvo como objetivo fue relacionar los factores psicosociales y el síndrome de agotamiento académico de estudiantes del décimo ciclo de la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de San Agustín Arequipa 2020. Este trabajo se sitúa en el ámbito de una investigación descriptiva con un diseño correlacional transversal. Para la obtención de los datos fue mediante encuestas, con preguntas específicas como método principal. Para obtener información relevante se utilizaron tres instrumentos: auto entrevista, Academic Burnout Inventory (MBI-SS) y Psicosocial Factors Questionnaire. La muestra fue de 57 estudiantes del décimo ciclo de la Escuela de Enfermería matriculados en el segundo semestre del año 2020 y seleccionados con base en los principios de inclusión y exclusión. En este estudio mostraron que el 96,4% de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela de enfermería no presentaban síntomas del síndrome de agotamiento académico y el 3,6% de los sujetos del estudio presentaban el trastorno.

García (2020) presentó su estudio para evaluar el nivel de burnout entre trabajadores de la unidad neonatal de un hospital privado de Lima. El estudio

presenta un enfoque cuantitativo y se caracteriza por un diseño descriptivo - transversal. Se recolecto los datos a través de una encuesta, utilizando la escala Maslash Burnout Inventory como herramienta de medición, previamente validada en el país. La muestra comprendió a 40 profesionales de la salud, incluyendo 17 enfermeras y 23 técnicos de enfermería. Los resultados del estudio señalaron que el 50% del personal mostró indicios a desarrollar el síndrome de burnout, el 25% presentaba síntomas evidentes de este síndrome, y otro 25% no mostraba señales de padecerlo. Al analizar dichas dimensiones, se observó que el 20% presentaba agotamiento emocional, el 50% mostraba tendencia a experimentarlo y un 30% no lo evidenciaba.

Bustamante y Vasquez (2020) presentaron su investigación con la finalidad de establecer la correlación de las habilidades laborales y el desempeño de los empleados de la municipalidad de Jepelacio 2020. El estudio se realizó con un enfoque básica, adoptando un diseño correlacional y transversal, sin llevar a cabo experimentación. La muestra comprendió a 50 trabajadores, y la recopilación de la información se realizó mediante una encuesta. Cuyo resultado fue de relación positiva moderada (0,415) de las habilidades laborales y el desempeño, el valor es  $p (0,003 < 0,005)$ , indicando significancia en una prueba de dos lados.

Bustamante (2021) presentó su investigación con el fin de evaluar el estilo de apego y las habilidades sociales de los niños de 3 años, en la Institución Educativa Inicial N°107 Huancavelica 2018. Se aplicó el método científico, particularmente el enfoque deductivo, clasificando la investigación como básica y adoptando un enfoque descriptivo correlacional. La técnica de observación se empleó para la recopilación de datos, utilizando la escala de apego (P.A.S.E) como instrumento de medición. Los resultados fueron analizados estadísticamente mediante el software SPSS - 24. Los hallazgos indicaron, el 71% de los niños de tres años demuestran un apego seguro, que se asocia con habilidades sociales adecuadas.

Suxe (2021) presentó su estudio con el objetivo de analizar, gestión del talento humano en la empresa de suministros eléctricos de control industrial E.I.R.L

en el año 2019, centrándose en aspectos como el proceso de contratación, las habilidades en los empleados y sus beneficios laborales, basándose en las contribuciones de autores como Robbins, Coulter, Mondy y Chiavenato, entre otros. Para este estudio se utilizó un enfoque descriptivo y no experimental. Para llevar a cabo esta evaluación, se utilizó una encuesta que empleó la escala de Likert y la población de interés fue de 30 colaboradores de la empresa. El resultado de la investigación indica mejorar la selección del personal mediante nuevas técnicas.

Pérez y Soria (2021) presentaron su estudio cuyo objetivo fue evaluar la correlación el liderazgo gerencial y habilidades laborales en docente de Educación Primaria de la Institución Educativa Jorge Chávez, Callería - Ucayali. La investigación se sitúa en un enfoque descriptivo y correlacional, utilizando una muestra de 67 docentes y aplicando encuestas con un instrumento validado y confiable. La metodología se basó en el diseño descriptivo correlacional. Para analizar las hipótesis, se utilizó el coeficiente de Spearman rho en la correlación y se determinó el nivel de significancia de 0,05. Los resultados revelaron la correlación de  $\rho = -0,071$ , indicando una correlación negativa fuerte. Concluyeron que no existe una relación directa y significativa entre el liderazgo gerencial y habilidades laborales en docentes de educación primario de la institución educativa Jorge Chávez de Ucayali.

Velásquez (2021) presentó su estudio para evaluar las habilidades y competencias laborales de los directivos y profesores inciden en la satisfacción de los padres en una escuela privada en Lima Metropolitana fue el objetivo del estudio. Después de revisar la literatura relacionada con las variables de interés, se procedió a identificar cinco aspectos clave en la evaluación de competencias laborales: conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y valores. En la fase de investigación de campo, se administró una encuesta a los padres de familia, y finalmente, los datos obtenidos fueron procesados utilizando el software estadístico SPSS. Los resultados confirman la satisfacción de los padres está influenciado por los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y valores del

personal. En particular, se ha determinado que la dimensión del valor en los empleados es el factor importante en la satisfacción de los padres.

Carbonell et al., (2022) presentaron su investigación con el objetivo de reflexionar acerca de la certificación de habilidades laborales artesanales como parte de la responsabilidad social asumida por las municipalidades en Perú , el tratamiento de esta investigación se basó en revisión de documentos. La responsabilidad social se rige como un conjunto de principios que refuerzan la ética y la integridad en el ámbito de servicios públicos municipales. Tanto los funcionarios como las autoridades deben cumplir su función pública de acuerdo con la misión institucional, y esta incluye el compromiso con diversos grupos locales presentes en el municipio. Los resultados de la investigación señalan que una de las responsabilidades hacia estos grupos locales implica establecer sistemas de capacitación y certificación de competencias laborales.

Mazuelos (2022) presentó su investigación con el propósito de relacionar las competencias profesionales de los docentes de la facultad de educación en una universidad privada de Lima, Perú, a través de las opiniones de los estudiantes como de los propios docentes. Además, buscó comprender el sistema de competencias profesionales y las dimensiones involucradas en este contexto, proponiendo dimensiones competenciales y definiciones conceptuales que facilitarían la identificación de competencias de los docentes de la mencionada facultad. El estudio, optó por un enfoque metodológico cualitativo utilizando un diseño de estudio de caso. Las perspectivas evaluaciones de docentes y estudiantes se recopilaron mediante grupos focales y entrevistas semiestructuradas. Los datos se organizaron en categorías, se analizaron mediante el Método Comparativo Constante. A través de este análisis, pudieron tratar las categorías emergentes, refinarlas, integrarlas, reducirlas y fusionarlas para desarrollar modelos teóricos iniciales, intermedios y finales, lo que se conoce como teorización.

Jaime y Baldoceca (2023) presentaron su investigación con el objetivo de realizar una exhaustiva revisión integrativa de la literatura con el propósito de

analizar conceptos y modelos que se ajusten de manera más adecuada al ámbito administrativo de EsSalud (Seguro Social de Salud) en Perú fue el enfoque de este estudio. En cuanto al método utilizado en este artículo, fue revisiones bibliográficas que implicó la búsqueda de investigaciones científicas en diversas bases de datos digitales, como Renati, Scielo, Redalyc, Latindex, Pubindex, así como la consulta de libros en formato digital como en formato impreso. Los resultados obtenidos a partir de la revisión exhaustiva y análisis de los estudios relacionados con el presente trabajo se desprenden la gestión del talento humano depende de la habilidad para su capacidad de comprender y mejorar el comportamiento humano.

Falcón y Roque (2019) presentaron su investigación con la finalidad de demostrar que el fortalecimiento de las habilidades laborales en el personal operativo de una empresa del sector metal-mecánico puede contribuir al éxito de un sistema de calidad que cumpla con las normas ISO 9001:2015. Las competencias laborales se definen como; conocimientos, actitudes y habilidades necesarios para desempeñar eficazmente las tareas laborales. Para poner a prueba las hipótesis planteadas, se realizó una investigación no experimental en la empresa Estanterías Metálicas JRM S.A.C, Lima, Perú. En la investigación implicó la colaboración de los supervisores de producción y el personal operativo que trabajaba en diferentes áreas de la organización. Se utilizó un instrumento específicamente diseñado para medir las competencias laborales de acuerdo a la norma ISO 9001:2015, recopilando así la información necesaria.

Los aportes internacionales se presentan los siguientes antecedentes:

Moncaleano (2022) presentó su investigación, cuyo objetivo es analizar la relación el estilo de gestión de los actuales directivos de la Secretaría de Gobierno de Meta- Bogotá y la prevalencia del síndrome de agotamiento los empleados de las fábricas pertenecientes a esta dirección. La investigación se basó en el método cuantitativo y de carácter descriptivo correlacional. Para realizar la investigación, se emplearon dos instrumentos, el MLQ x5 en su versión abreviada y el MBI, dependiendo de si el encuestado era un gerente o un colaborador, además de un cuestionario sociodemográfico adicional. Los

resultados del estudio mostraron prevalencia del liderazgo transformacional entre los gerentes analizados, y al mismo tiempo, un bajo nivel de Burnout entre los empleados de planta bajo su dirección. No existe relación entre liderazgo transformacional y el liderazgo empresarial con menor Síndrome de burnout, sí se encontró relación entre el líder pasivo en menor nivel de agotamiento emocional.

Bedoya y García (2019) realizaron un estudio sobre estilos de liderazgo y burnout entre directivos del gobierno del Meta en Bogotá. Cuyo objetivo fue comparar la relación de estilos de liderazgos de los gerentes y las secretarías de la Gobernación del Meta de incidencia del Síndrome de Burnout en los empleados de planta que forman parte de la gerencia específica. La investigación se enmarcó en método cuantitativo y de carácter descriptivo correlacional. Los instrumentos utilizados en la investigación fueron: el MLQ x5 en versión abreviada y el MBI, dependiendo si el encuestado era un gerente o un colaborador, además de un cuestionario sociodemográfico adicional. Los resultados del estudio resaltaron una prevalencia del liderazgo transformacional entre los gerentes analizados y, al mismo tiempo, un bajo nivel del Síndrome de Burnout en los empleados. Aunque no se encontró relación en los estilos de liderazgo transpersonal e interactivo y la escala de burnout, sí existe relación entre el liderazgo pasivo con bajos niveles de agotamiento emocional.

Cachay et al. (2022) realizaron un estudio sobre correlaciones de las dimensiones de inteligencia emocional y subdimensiones de burnout entre trabajadores de la salud de Yopal – Casanare Bogotá. Su objetivo principal fue determinar la relación de inteligencia emocional y burnout en trabajadores de la salud de Yopal Casanare Bogotá. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo correlacional. La muestra se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico, y la población de interés comprendió a 223 trabajadores de la salud de Yopal - Casanare. Para la selección de la muestra, se empleó la metodología de bola de nieve, se administraron dos instrumentos: test de inteligencia emocional Maslach Burnout Inventory (MBI) y Trait Meta Scale -24 (TMMS-24), según el modelo de Salovey y Mayer. Los resultados obtenidos

señalan que hay correlaciones significativas entre las variables de realización personal, claridad y reparación. A medida que mejora la inteligencia emocional, se observa una disminución en el nivel de síndrome de Burnout.

Fierro et al. (2023) realizaron un estudio sobre el desgaste académico y el desempeño de profesores y residentes clínicos de una universidad chilena. El objetivo principal del estudio fue examinar la relación entre la fatiga académica y rendimiento clínico del profesorado y de los residentes en universidades chilenas durante el primer semestre de 2022. Los métodos de investigación son relevantes. Los resultados de este estudio demostraron una relación entre todos los problemas de agotamiento académico y los problemas de evaluación del desempeño clínico de todos los residentes. De todos modos, estas conexiones son intercambiables.

Domingo et al. (2023) realizaron un estudio centrado en la satisfacción laboral, el burnout y la vida laboral de los profesionales sanitarios que prestan atención hospitalaria en la región de Castilla-León. Cuyos objetivos fueron evaluar la satisfacción laboral, el burnout y la calidad de vida laboral de los profesionales sanitarios que trabajan en enfermería hospitalaria del Sector Público de Salud de Castilla y León (SACYL). Además, buscaron identificar diferencias en satisfacción laboral, burnout y calidad de vida entre estos profesionales y determinar la relación entre estas tres variables. El estudio se realizó mediante un diseño cuantitativo y descriptivo que utilizó factores de calidad para seleccionar a los profesionales sanitarios que trabajan en la atención hospitalaria de Castilla y León. Se realizaron análisis descriptivos y correlacionales de las variables estudiadas. Los hallazgos mostraron que el agotamiento era mayor en el agotamiento emocional y las tendencias suicidas y menor en la autorrealización. Además, la satisfacción laboral es menor, con una correlación negativa de -0,04.

Villamar et al. (2019) realizaron un estudio sobre psicología y enfermedades del fuego en una universidad pública de México. Cuyos objetivos fueron determinar la relación de factores psicosociales y manifestaciones de golpe de calor en universidades públicas mexicanas. La muestra seleccionada para el estudio fue informada por 247 académicos de la industria. Los participantes

recibieron un cuestionario en línea de factores psicosociales del rendimiento académico (FPSIS), el Cuestionario de evaluación del síndrome de burnout para educadores (CESQT-PE) y un subconjunto de preguntas sociodemográficas. Según los resultados del estudio, alrededor del 30 por ciento de los participantes experimentaron alguna gravedad de enfermedad por incendio, alcanzando en algunos casos niveles críticos. Asimismo, más del 90% de las personas educadas reportan altos niveles de satisfacción con su compromiso laboral.

Huarcaya y Calle (2021) como un síndrome psicológico que surge debido a factores estresantes crónicos relacionados con las interacciones laborales. Sus componentes principales incluyen una sensación de agotamiento, una actitud cínica y falta de logro o satisfacción personal. Dedicamos aproximadamente un tercio de nuestra vida al entorno laboral, el cual es escenario de numerosas interacciones y situaciones estresantes. El estrés laboral provocado por estas situaciones afecta significativamente la salud física y mental de la persona. Las consecuencias más obvias de esta presión laboral constante son el estrés laboral en sí y el agotamiento, este último de los cuales es un problema a nivel mundial. Por lo tanto, es muy importante para las organizaciones, tanto grandes como pequeñas, poder identificar a sus empleados desmotivados y estresados, ya que esto ayudara a prevenir e intervenir tempranamente en situaciones estresantes en el trabajo, mejorando el desempeño de los grupos empleados. (García et al., 2016).

Por otro lado Zuin et al., (2020) sostienen que el síndrome del quemado (SQ) se distingue por la manifestación de niveles significativos de desgaste emocional (AE), despersonalización (DP) y una disminución de satisfacción personal (RP).

En términos de Linares y Guedez (2021) este síndrome suele afectar principalmente a individuos que tienen empleos que implican una considerable interacción social. Esta condición es común en trabajadores cuyos trabajos requieren la colaboración con otros, ya que los trabajadores a largo plazo tienden a cometer errores en situaciones, rutinas y largos períodos de tiempo repetitivos.

Los síntomas del síndrome de fatiga crónica incluyen agotamiento emocional, que se caracteriza por disminución de energía, debilidad y fatiga debido a las interacciones con los demás. La despersonalización, por otro lado, implica cambios negativos en el estado de ánimo y las reacciones hacia los demás, así como ira y pérdida de voluntad para trabajar.

Para Sevilla y Sanchez (2021) el principal desencadenante del síndrome de burnout radica en el espacio de trabajo y estilo de trabajo. Un empleado que se encuentra de manera constante expuesto a factores tales como altos niveles de estrés, una sobrecarga de trabajo significativa, autonomía limitada, conflictos laborales, falta de apoyo en el entorno laboral, carencia de la capacitación necesaria para llevar a cabo sus tareas, entre otros, corre el riesgo de desarrollar un estrés crónico que puede desencadenar el burnout. Por lo tanto, la relación entre el estrés y burnout es muy importante.

Martins (2022) hace una diferenciación entre enfermedades relacionada con el trabajo y estrés: El síndrome de burnout en el ámbito laboral no puede compararse al estrés. Cada individuo dentro del equipo reacciona de manera diferente al estrés según su personalidad. De hecho, para algunas personas, pequeñas dosis de estrés pueden resultar en un aumento de la productividad y motivación. No obstante, un exceso de presión y estrés puede desencadenar el síndrome de burnout. En estos casos, el agotamiento mental es tan intenso que la persona se siente completamente exhausta y abrumada. Aunque los efectos beneficiosos o perjudiciales del estrés en pequeñas cantidades pueden variar según la persona, el síndrome de burnout es, sin lugar a dudas, perjudicial.

Según Monroy (2022) el síndrome lo clasifica en dos tipos: Burnout en fase activa: se refiere al inicial estadio de la afección, donde el trabajador conserva una conducta asertiva y procura encontrar una solución a su situación. En este punto, es capaz de mantener una actitud positiva, gestionar sus emociones, recibir críticas de manera constructiva y no perder el autocontrol. Burnout en fase pasiva: en esta etapa, surgen sentimientos de apatía. El empleado ya ha abandonado la actitud positiva y no realiza ningún esfuerzo por revertir la situación.

La segunda variable del estudio son las competencias laborales.

De acuerdo con la definición del autor base Villanueva et al. (2022) se trata de las competencias y destrezas que un empleado posee para abordar una tarea o ejecutar una actividad, y estas habilidades están directamente vinculadas con el nivel de eficiencia en la ejecución de dicha tarea o actividad, pudiendo resultar en demoras en las actividades logísticas mencionadas.

En términos de Del Aguila et al. (2022) las competencias laborales comprenden un conjunto de aptitudes que cada individuo posee, las cuales actúan como un factor atractivo para ingresar al mercado laboral, con el objetivo de tener un desempeño sobresaliente y satisfacer tanto sus propias necesidades como las de la organización. Por consiguiente, en la actualidad, empresas de diversos tamaños, ya sean pequeñas, medianas o grandes, investigan con minuciosidad y rigor el perfil de los profesionales, con el fin de identificar las competencias apropiadas para ocupar una posición. En este sentido, resulta de gran relevancia seleccionar al personal idóneo para alcanzar los objetivos y ejecutar las estrategias, contribuyendo de esta manera a establecer una distinción en el mercado. Et al.

Muñoz et al. (2021) consideraron que las capacidades laborales se encuentran influenciadas por el nivel de educación del empleado, ya que esto le permite aplicar sus habilidades y competencias en la realización de sus tareas y responsabilidades de manera efectiva. Sin embargo, uno de los temas de discusión actual entre expertos, académicos, empresarios y empleadores se centra en las competencias laborales, particularmente en relación con los niveles profesionales. En este sentido, se hace necesario identificar las competencias requeridas para un desempeño exitoso en entornos laborales, ya sea en empresas, organizaciones u otras instituciones.

También definida por Duque et al., (2017) las competencias laborales, al representar cualidades y atributos que conllevan a un desempeño excepcional, pueden ser evaluadas y valoradas mediante los resultados obtenidos a través de

las acciones de las personas en el entorno en el que trabajan. Estas competencias se definen como características internas del individuo que están directamente vinculadas de manera causal con un nivel de eficacia y/o un rendimiento sobresaliente en una labor o situación específica. Esto implica que una "característica interna" se refiere a aspectos fundamentales de la persona que pueden influir en su comportamiento en diversas circunstancias, y "causalmente relacionada" indica que la competencia es el factor determinante o anticipa el comportamiento y el rendimiento.

Según Martínez (2013) las competencias laborales suponen un proceso de desarrollo, ya que han permitido evolucionar, profundizarse y especializarse en contextos profesionales específicos. Por lo tanto, cuando las comunidades excluyen a grandes segmentos de la población del mercado laboral, limitan significativamente la oportunidad de desarrollar y fortalecer competencias esenciales y habilidades técnicas. El entendimiento de cómo definir una competencia laboral es de suma importancia para las empresas. Es crucial mantener un diálogo con los empleados que ejercen competencias como parte de su rutina laboral. Frecuentemente, las personas desempeñan múltiples roles en su trabajo, pero no se detienen a pensar en lo que hacen, cómo lo hacen y cómo pueden demostrar un alto rendimiento y seguridad en el trabajo.

Para Narváez et al., (2009) un punto fundamental en las definiciones de competencia laboral reside en su arraigo en el ámbito laboral, con la finalidad de mejorar el rendimiento adecuado en diversos entornos de trabajo. Además, estas definiciones enfatizan la conexión entre la competencia laboral, la aplicación práctica y la habilidad para llevar a cabo tareas específicas.

Asimismo Castillo y Villalpando (2019) sostienen que el término competencias laborales a cambio significativo en los últimos años. Inicialmente, se empleaba para describir las habilidades fundamentales necesarias para un trabajo específico, conocidas como competencias laborales. Diversos factores que inciden directamente en la conceptualización de competencias laborales abarcan el país

de aplicación, el sector empresarial correspondiente, las instituciones de formación y los propios individuos involucrados en este enfoque educativo y formativo.

Por otro lado Casimiro et al., (2009) Se basaron en informaciones históricas y actual, confirmaron que las habilidades laborales son habilidades cognitivas y medibles que contribuyen al buen desempeño en un entorno laboral. La educación profesional incluye todas las habilidades y capacidades que posee una persona y que le permiten desempeñarse bien. Las habilidades profesionales, por otra parte, se centran en las características humanas y contribuyen a la autogestión del comportamiento humano combinando conocimientos científicos, habilidades relevantes para el trabajo y las metas, ideas, intereses y valores que influyen en ellos. Estas características permiten a los expertos sobresalir en determinados grupos. Este enfoque considera a la persona en su totalidad, incluidos el conocimiento, las emociones y el comportamiento.

De la teoría anterior en relación a las variables: síndrome de agotamiento y habilidades laborales; algunas teorías también mencionan el desempeño laboral como una variable alterna.

Parra (2023) El burnout se asocia a profesionales que desempeñan roles de atención directa a otras persona. Los docentes que trabajan en instituciones educativas y de salud constituyen un grupo con un elevado riesgo de desarrollar estrés crónico relacionado con su ocupación. Esto se debe a la continua interacción con los estudiantes, la carga de trabajo tanto dentro como fuera de la institución, así como la responsabilidad social de formar profesionales que puedan resolver los problemas que enfrenta la sociedad actual. Además, suelen cumplir con tareas asistenciales que pueden aumentar los niveles de burnout, teniendo un impacto directo en su desempeño laboral.

Según Ancco et al., (2023) señalan que el 33% de los educadores percibe un nivel moderado de estrés, con una proporción significativamente mayor entre los docentes que se acercan a los 54 años de edad. Esto subraya la importancia de las condiciones laborales, ya que el estrés sostenido podría conllevar a diversas

afecciones tanto físicas como mentales. Por lo tanto, resulta fundamental mejorar el ambiente de trabajo y la relación entre los colegas en el lugar de empleo.

Serrano et al., (2018) hicieron una conexión entre los sistemas físico, bioquímico e inmunológico y propusieron un nuevo método llamado "El Modelo de Estrés y Vitalidad en las Actividades Docentes". Según los estudios, el exceso de trabajo y el estrés prolongado son las principales causas del síndrome de burnout, lo que provoca el bajo rendimiento de las actividades laborales y el desarrollo de muchas enfermedades.

También Salgado y Leria (2019) confirmaron que el agotamiento afecta negativamente la productividad laboral y las habilidades laborales. Sin embargo, no existe información específica sobre la relación con satisfacción laboral y la calidad de vida en el ámbito de la salud pública y la educación.

Para Soriano (2020) considera el cuestionario para medir el síndrome de burnout y el agotamiento profesional la frecuencia y severidad del desgaste o quemado laboral. Este cuestionario es comúnmente conocido como el "test de Burnout" y ha sido normalizado para su aplicación en entornos laborales.

Para los autores Gilla et al., (2019) el Maslach Burnout Inventory (MBI) está compuesto de 22 preguntas y se mide mediante la escala de Likert, que varía de 0 (nunca) a 6 (todos los días). Estas afirmaciones se agrupan en tres categorías o subescalas: desgaste emocional (AE, 9 afirmaciones), despersonalización (DP, 5 afirmaciones) y realización personal en el trabajo (RP, 8 afirmaciones). Posteriormente, se realiza el cálculo de una puntuación total que puede interpretarse como baja, intermedia o alta. Se sostiene niveles elevados de agotamiento emocional y despersonalización, conjuntamente con niveles reducidos de realización personal, señalan la presencia del síndrome del quemado.

Para Millán y D'Aubeterre (2012) Los enfoques iniciales para medir el agotamiento se centraron en entornos clínicos y hospitalarios utilizando el inventario MBI-HSS. A diferencia del inventario MBI-GS, este enfoque llama a la

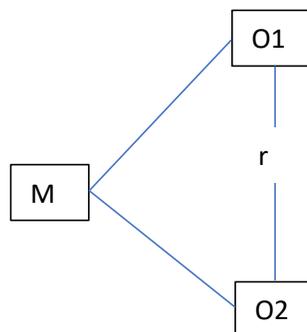
dimensión del cinismo "despersonalización", a la dimensión de la ineficacia "bajo logro personal" y conserva el nombre de "agotamiento emocional". Por lo tanto, la despersonalización se refiere a reacciones negativas, cínicas o demasiado frías hacia los demás en el lugar de trabajo y es un componente interpersonal del agotamiento. El bajo logro personal se asocia con sentimientos disminuidos de competencia y productividad personal, así como una autoeficacia reducida, un componente autoinformado del agotamiento.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández et al. (2014) la investigación básica, también conocida como investigación fundamental o investigación pura, su objetivo principal es la adquisición de nuevos conocimientos con fines teóricos o científicos. No busca aplicar directamente los hallazgos en un contexto práctico o resolver problemas concretos, sino que se enfoca en la exploración y comprensión de conceptos, teorías y principios fundamentales en un área de estudio. En ese sentido, la presente investigación se enmarca en una clasificación de tipo básica, ya que el objetivo principal consiste en obtener información relevante y de primera mano sobre la relación que podría existir entre las variables: Síndrome de burnout y competencias laborales.

Según Hernández et al. (2014), el diseño no experimental, transversal y correlacional, adoptando un enfoque cuantitativo es una de las categorías de diseño de investigación que se utiliza cuando el investigador no puede o no debe manipular deliberadamente las variables independientes. Este enfoque se utiliza cuando la investigación se centra en observar y describir de fenómenos tal como se presentan en su entorno natural, sin intervenir en ellos. Bajo ese precepto la investigación, no pretende manipular ninguna de las variables, solo observarlas, en este caso determinar la relación que podría existir entre ellas. El diseño a emplear es:



*Donde:*

*O1: Observación de la variable Síndrome de Burnout*

*O2: Observación de la variable Competencias laborales*

*R: Correlación entre variables*

*M: docentes del CETPRO*

### **3.2. Variables y operacionalización**

El estudio se realizó en función a dos variables:

#### **Variable 1: Síndrome de burnout**

##### **Definición conceptual**

Conocido también como desgaste laboral, desgastes emocionales o desgaste profesional que experimentan aquellos que desempeñan roles en el campo de servir a las personas y están en contacto constante con los usuarios. Por lo tanto, es fundamental comprender su impacto en el clima laboral y las relaciones entre colegas (Díaz, 2012).

##### **Definición operacional**

El burnout se midió en personas que consideraban cansancio emocional, despersonalización y realización personal mediante un cuestionario tipo Likert de 22 ítems.

##### **Indicadores**

Cansancio emocional: sobrecarga de trabajo, vacío emocional, fatiga.

Despersonalización: deshumanización, realización personal

Realización personal: Desmotivación, sentimiento de insatisfacción

**Escala de medición:** ordinal

## **Variable2: Competencias laborales**

### **Definición conceptual**

Las aptitudes laborales se refieren a los conocimientos, capacidades y disposiciones requeridos para desarrollar eficazmente una tarea o funciones en el ámbito laboral. Estas capacidades también pueden denominarse habilidades laborales o destrezas profesionales (Vicente y Chávez, 2020).

### **Definición operacional**

Las competencias laborales se midieron considerando competencias técnicas, competencias interpersonales, competencias adaptativas, para recabar la información se aplicó el cuestionario compuesto por 18 preguntas con escala de Likert.

### **Indicadores**

Competencias técnicas: Ejecución de tareas, habilidades técnicas, empleo de tecnología.

Competencias interpersonales: habilidades de comunicación, relaciones con otros, resolución de conflictos

Competencias adaptativas: capacidad de adaptación, aprendizaje continuo, flexibilidad y creatividad

**Escala de medición:** ordinal

### **3.3. Población, muestra y unidad de análisis**

En población, fueron todos los docentes del CETPRO que laboran un total de 32 docentes.

- Criterios de inclusión:
  - Los docentes expuestos a estrés laboral
  - Docentes con carga académica obligatoria.
  - Docentes que dictan cátedra en las distintas especialidades
- Criterios de exclusión:

Docentes que no tiene contrato permanente (anual o semestral)

Docentes que dictan algún taller o curso un fin de semana.

La muestra fue del tipo poblacional por lo que se consideró a toda la población docente en la investigación.

Muestreo, no se aplicó ningún de los dos tipos de muestreo porque la investigación abarco a toda la población.

La unidad de análisis la representa el individuo a encuestar, en este caso los docentes de las diferentes especialidades del CETPRO.

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

Se utilizó una encuesta porque es un método de investigación que implica recopilar información y datos a través de preguntas estructuradas, que se realizan a individuos o grupos con el propósito de obtener información sobre opiniones, actitudes, creencias, experiencias, preferencias o características demográficas. La encuesta es una técnica en la investigación comúnmente empleada, ya que posibilita la obtención y procesamiento eficiente de datos de manera ágil (Casas et al., 2003).

Por otro lado, el instrumento que se empleo es el cuestionario, herramienta para recopilar sistemática la información necesaria para analizar las variables relevantes en un determinado estudio, investigación, sondeo o encuesta. Por lo general, consta de preguntas diseñadas para obtener información de manera uniforme. (Bravo y Valenzuela, 2016).

#### **Ficha Técnica del Instrumento.**

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el Síndrome de Burnout.

Autor: Christina Maslach y Susan Jackson

Año: 1981.

Adecuado por: Arratea Espinoza, Yolanda (2023)

Administración: individual.

Aplicación: docentes.

Numero de preguntas: 22

Tiempo: 20 minutos.

Escala: ordinal.

**Tabla 1**  
*Baremo variable Síndrome de burnout*

Nivel	Variable síndrome de burnout	Dimensión: cansancio emocional.	Dimensión: despersonalización.	Dimensión: realización personal
Alto	71-110 pts.	31 – 45 pts.	19 – 25 pts.	26 - 40 pts.
Medio	56-70 pts.	20- 30 pts.	12- 18 pts.	22 - 25 pts.
Bajo	0- 55 pts.	0 – 19 pts.	0 – 11 pts.	0 – 21 pts.

### **Ficha Técnica del Instrumento.**

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Competencias laborales.

Autor: Vicente y Chávez

Año: 2019.

Adecuado por: Arratea Espinoza, Yolanda (2023)

Administración: individual.

Aplicación: docentes.

Numero de preguntas: 18

Tiempo: 20 minutos.

Escala: ordinal.

**Tabla 2**  
*Baremo variable Competencias laborales*

Nivel	Variable Competencias laborales	Dimensión: Competencias técnicas	Dimensión: Competencias interpersonales	Dimensión: Competencias adaptativas
Alto	54 - 90 pts.	21 – 30 pts.	19 – 30 pts.	18 – 30 pts.
Medio	44 - 53 pts.	12 - 20 pts.	16 - 18 pts.	14 - 17 pts.
Bajo	0- 43 pts.	0 – 11 pts.	0 – 15 pts.	0 – 13 pts.

### **Validez y confiabilidad**

En esta etapa, se realizó el análisis de validez por parte de cinco expertos con maestría en posgrado en el área de estudio, quienes evaluaron la idoneidad de los cuestionarios para su aplicación, el *v* de Aiken registra valores de 0,99 y 0,98 para síndrome de Burnout y competencias laborales respectivamente.

En cuanto a la medición de confiabilidad de los instrumentos, se consideró una encuesta piloto considerando a 12 docentes del CETPRO de condiciones similares. Posteriormente, se procesó los datos estadísticamente con el Alfa de Cronbach, lo que resultó en 0,65 para burnout y 0,64 para habilidades laborales. Estos coeficientes indican que ambos instrumentos tienen una confiabilidad moderada.

**Tabla 3**  
*Nivel de confiabilidad de los instrumentos*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Ítems
Cuestionario sobre Síndrome de Burnout.	0,65	22
Cuestionario sobre competencias laborales.	0,64	18

### **3.5. Procedimientos**

Dentro de los procedimientos se consideró el trámite respectivo de permiso para la aplicación de la investigación a la institución. La constancia de aplicación se muestra en los anexos.

El cuestionario fue aplicado en formato virtual, mediante el uso de la aplicación Google Form, el cual fue suministrado mediante el envío del link o enlace por medio de los grupos de WhatsApp de los docentes del CETPRO.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Inicialmente se describieron los niveles de cada variable considerando las tablas y figuras estadísticas.

En la estadística inferencial se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para conocer el comportamiento de cada variable y medir su relación. Se empleó la

prueba paramétrica y no paramétrica es decir el coeficiente de Pearson y Spearman que fueron utilizados por la prueba de hipótesis y objetivos específicos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio consideró una serie de aspectos éticos para garantizar la calidad del estudio, incluido el consentimiento informado: los participantes dieron su permiso antes de participar en el estudio. Esto significó proporcionar toda la información detallada sobre los objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios del estudio y permitir a los participantes tomar decisiones informadas sobre su participación. El formato de consentimiento informado se detalla en los anexos.

## IV. RESULTADOS

### Estadística Descriptiva

**Tabla 4**

*Niveles alcanzados por los docentes en el síndrome de burnout con sus dimensiones*

Elemento	baremo	Nivel	Frecuencia	%
V. Síndrome de Burnout	0 – 55	Bajo	12	37,5
	56 – 70	Medio	17	53,1
	71 - 110	Alto	3	9,4
D1 Cansancio emocional	0 – 19	Bajo	10	31,3
	20 – 30	Medio	16	50,0
	31 - 45	Alto	6	18,8
D2 Despersonalización	0 – 11	Bajo	10	31,3
	12 – 18	Medio	19	59,4
	19 - 25	Alto	3	9,38
D3 Realización personal	0 – 21	Bajo	3	9,4
	22 – 25	Medio	22	68,8
	26 - 40	Alto	7	21,9

Nota: Datos del cuestionario

Tabla 4, presenta los resultados que registran los niveles de burnout alcanzados por los docentes, junto con los puntajes en cada dimensión. Al analizar esta tabla, se destaca que el 53,1% de los docentes, grupo más representativo, el síndrome se encuentra en el nivel medio, indicando claramente la situación de estrés laboral que poseen los docentes. Se reafirma así la necesidad de implementar mejoras para disminuir los niveles de burnout.

En la dimensión cansancio emocional, el grupo más representativo registra un nivel medio de 50%, seguido por docentes con niveles bajo en un 31,3%, y un porcentaje mínimo del 19% en los niveles altos. En la dimensión despersonalización, el 59,4% de docentes se encuentran en niveles medios, seguidos por docentes con niveles bajo en un 31,3% y alto el 9,38% alta despersonalización en los docentes, situación preocupante. En la dimensión realización personal se registra el 68,8% se ubica en nivel medio, grupo

representativo, para el 21,9% de docentes consideran nivel alto la realización personal

Figura 1  
*Niveles alcanzados por los docentes en el síndrome de burnout con sus dimensiones*

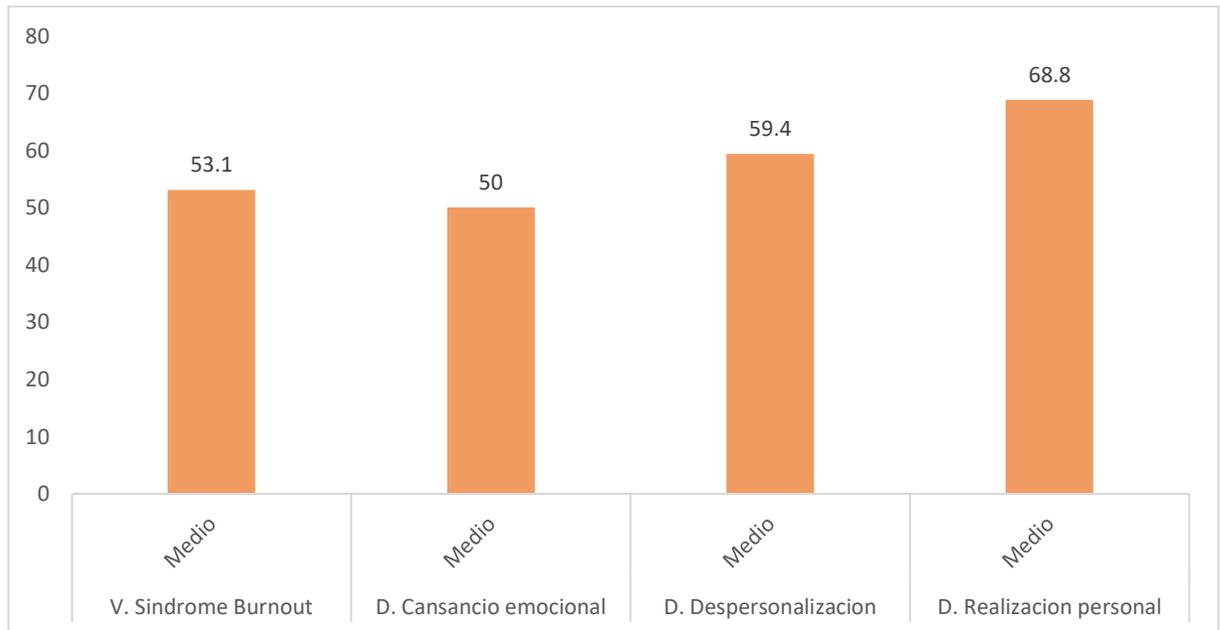


Figura 1, se muestra el 53,1% de los docentes presenta síndrome de burnout promedio, 50% de los docentes lo considera normal según la dimensión de agotamiento emocional, y el nivel promedio de la dimensión despersonalización fue el más representativo con 59,4% y finalmente en la dimensión realización personal el 68,8% alcanzó un nivel medio.

## Estadística Descriptiva

**Tabla 5**

*Niveles alcanzados por los docentes en competencias laborales con sus dimensiones*

Variable / dimensión	baremo	Nivel	Frecuencia	%
V. Competencias laborales	0 – 43	Bajo	11	34.4
	44 – 53	Medio	18	56.3
	54 – 90	Alto	3	9.4
D1 Dimensión Técnica	0 – 11	Bajo	7	19.8
	12 – 20	Medio	20	62.5
	21 – 30	Alto	6	17.8
D2 Dimensión Interpersonal	0 – 15	Bajo	15	46.9
	16 – 18	Medio	14	43.8
	19 – 30	Alto	3	9.4
D3 Dimensión adaptativa	0 – 13	Bajo	5	15.6
	14 – 17	Medio	23	71.9
	18 - 30	Alto	4	12.5

Nota: Datos del cuestionario

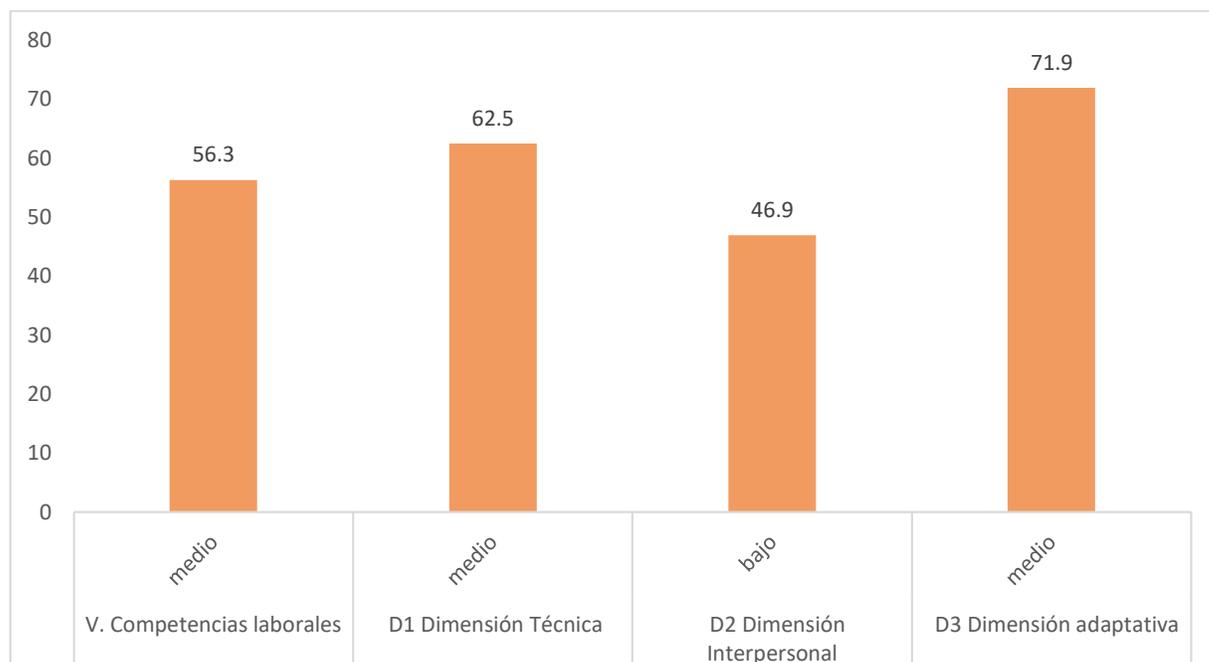
Tabla 5, muestra los resultados de los docentes, junto con los puntajes en cada dimensión correspondiente a las competencias laborales alcanzados por los docentes, según la escala establecido por los baremos. Al analizar esta tabla, se destaca que el 56,3% de docentes consideran que sus competencias están en nivel medio (grupo representativo), el 34,4% de docentes sus competencias lo consideran en nivel bajo y alto nivel el 9,4% de los docentes. Por lo que debería considerarse talleres que permita a los docentes desarrollar o mejorar actividades del desarrollo docente.

En relación a las dimensiones, las cifras revelan un panorama alentador en la situación de los docentes. En la dimensión técnica el 62,5% de docentes considero encontrarse en nivel medio (grupo representativo), seguido por los docentes que refieren encontrarse con bajo nivel 19,8%, por último, el 17,8% de docentes consideran que encuentran con alto nivel. En cuanto a la dimensión interpersonal, el 46,9% de docentes refieren tener bajos niveles de esta competencia, con cierta similitud están los 43,8% de docentes que se consideran

estar en un nivel medio, por último, el 9,4% de docentes refieren que tener niveles altos. Finalmente, en la dimensión adaptativa, el 71,9% de los docentes refieren que su nivel de adaptativa es medio, en 15,6% de docentes refieren que su nivel de adaptativa es bajo, seguido por el 12,5% de docentes que considera tener niveles altos en esta dimensión.

**Figura 2**

*Niveles representativos de las dimensiones de competencias laborales*



Datos: datos de tabla

figura 2, se evidencia que las competencias laborales han alcanzados niveles medios el 56,3% de los docentes. Las dimensiones que confirma las competencias laborales se encuentra en niveles medio. Específicamente, en la dimensión técnica consideran que esas competencias se encuentran a nivel medio por el 62,5% de docentes, así mismo en la dimensión interpersonal está considerado en el nivel bajo es de 46,9% de docentes. Finalmente, en la dimensión adaptativa el 71,9% de docentes lo consideraron a esta competencia en el nivel medio.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad aplicado a las puntuaciones de Competencias laborales y todas sus dimensiones*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V competencia laborales	.823	32	.000
Dimension tecnica	.823	32	.000
Dimension interpersonal	.909	32	.011
Dimension adaptativa	.910	32	.011
V síndrome burnout	.737	32	.000
Dimension cansancio emocional	.706	32	.000
Dimension despersonalizacion	.780	32	.000
Dimension realizacion personal	.867	32	.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 6, se muestra los valores de significancia de las habilidades laborales y sus dimensiones, así como los valores de significancia del p-valor de la variable síndrome de burnout, el cual es menor que el valor p-sig (0,05), lo que revela el comportamiento de los datos no se distribuyen en la forma de la distribución normal. Por lo tanto, se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman para medir la relación planteada en la hipótesis y objetivos de investigación.

OE1: Determinar la relación que existe entre el Burnout y competencias técnicas en los docentes en un Centro de Educación Técnico Productiva Huánuco 2023.

**Tabla 7**  
*Relación entre el Burnout y competencias técnicas*

Spearman de Rho			
		V1. Síndrome de Burnout	D1. Competencias técnicas
V1. Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	0,699
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	32	32
D1. Competencias técnicas	Coefficiente de correlación	0,699	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	32	32

Tabla 7, muestra los valores de significancia del síndrome de burnout con las competencias técnicas es menor al valor p-sig ( $p=0,000 < 0,05$ ). Implica que existe relación entre burnout y competencias técnicas de los docentes.

El coeficiente rho de spearman muestra la relación entre el síndrome de burnout y la competencia técnica de los docentes es de nivel moderado ( $\rho=0,699$ ), es decir que al mejorar las competencias técnicas mejora de manera similar el síndrome de burnout, o viceversa

OE2: Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y competencias interpersonales en los Docentes en un Centro de Educación Técnico Productiva de Huánuco 2023.

**Tabla 8**  
*Relación del Síndrome de Burnout y habilidades interpersonales*

		Spearman Rho	
		V1. Síndrome de Burnout	D2. habilidades interpersonales
V1. Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	0,538
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	32	32
D2. Competencias interpersonales	Coefficiente de correlación	0,538	1,000
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	32	32

Tabla 8, se muestra el valor de significancia de burnout con las competencias interpersonales es menor al valor p-sig ( $p=0,001 < 0,05$ ). Esto significa que hay evidencia de que existe una relación entre el burnout y las competencias interpersonales de los profesores.

El coeficiente de Spearman rhos, se evidencia la relación entre el burnout y las habilidades interpersonales de los docentes es moderado ( $\rho=0,538$ ), es decir que al mejorar las competencias interpersonales mejora de manera similar el burnout, o viceversa

OE3: Determinar la relación entre el Burnout y competencias adaptativas en los docentes en un Centro de Educación Técnico Productiva Huánuco 2023.

**Tabla 9**  
*Relación de Burnout y habilidades adaptativas*

		Spearman Rho	
		V1. Síndrome de Burnout	D3. Habilidades adaptativas
V1. Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-0,019
	Sig. (bilateral)		0,918
	N	32	32
D3. Competencias adaptativas	Coeficiente de correlación	-0,019	1,000
	Sig. (bilateral)	0,918	
	N	32	32

Tabla 9, se observa la significancia de burnout con las competencias adaptativas es mayor al valor p-sig ( $p=0,918 > 0,05$ ). Implica que no existe evidencia para afirmar la relación de burnout y las habilidades adaptativas de los profesores.

### Contrastación de Hipótesis

#### Hipótesis Estadística

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el Burnout y competencias laborales en los Docentes en un Centro de Educación Técnico Productiva Huánuco 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el Burnout y competencias laborales en los Docentes en un Centro de Educación Técnico Productiva de Huánuco 2023.

**Tabla 10**

Relación de Burnout y Competencias laborales

		Spearman Rho	
		V1. Síndrome de Burnout	D1. Competencias laborales
V1. Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	0,822
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	32	32
V2. Competencias laborales	Coeficiente de correlación	0,822	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	32	32

Tabla 10, se da a conocer el valor de significancia del burnout con las competencias laborales es menor al valor p-sig ( $p=0,000 < 0,05$ ). Implica que si existe evidencia para afirmar que hay relación entre el burnout y las competencias laborales en los docentes.

El coeficiente rho de spearman evidencia que la relación de burnout y las habilidades laborales de los docentes es de nivel alto ( $\rho=0,822$ ), es decir que al mejorar las competencias interpersonales mejora en la misma magnitud el burnout, o viceversa

## V. DISCUSIÓN

El desarrollo del presente estudio fue identificar la relación entre el síndrome de burnout y competencias laborales en los profesores en un CETPRO Huánuco 2023. En relación con los resultados obtenidos en la hipótesis general, se identificó una correlación directa significativa de alto nivel ( $\rho=0,82$ ) con una significancia inferior a 0,050. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación en las variables analizadas en el estudio.

En cuanto a los resultados de Alave (2022) encontré una correlación fuerte entre el nivel de habilidades digitales de los docentes y el burnout, de la misma manera y muy similar en la investigación de Yslado et al. (2019) evidenció una relación significativa e inversa entre síndrome de burnout y satisfacción en el ambiente laboral.

Así mismo en la investigación realizada por Arias et al. (2019) se halló diferencias notables de género, estado civil y nivel educativo en los docentes, dando lugar a niveles elevados de agotamiento en las profesoras de enseñanza básica, y niveles moderados de despersonalización en docentes universitarios. Además, observaron relación negativa entre el número de hijos y la manifestación del síndrome de burnout en estos profesores universitarios. En comparación con este estudio, el burnout es más común en la dimensión de desempeño personal, con nivel medio de 68,8% en los docentes.

Respecto a los resultados de Sarmiento (2019) se detectó el 10% de la población sufre de agotamiento, en contraparte del estudio actual el 53,1% sufren de síndrome de agotamiento en nivel medio. De manera similar en el análisis de Solís et al. (2016) la correlación entre el clima organizacional y el Síndrome de agotamiento se caracterizó por ser baja, con un coeficiente de relación de -0,11; resultado que se podría asemejar con el estudio actual en el cual se obtuvo un Síndrome de Burnout medio.

De igual manera Ccasa y Chambilla, (2021) determinaron que las dimensiones relacionadas con la carga de trabajo y el liderazgo/relaciones no mostraron una conexión significativa con el agotamiento emocional ( $P \geq 0,05$ ), mientras que las dimensiones de control y recompensa presentaron un riesgo del 60%, indicando, en consecuencia, una relación significativa con el agotamiento emocional ( $P < 0,05$ ). Muy similar en el estudio actual se encontró relación de la variable Síndrome burnout con sus dimensiones de; competencias personales y técnicas de niveles moderado la relación, en las competencias adaptativas no existe relación al encontrarse que el valor de significancia de la dimensión es mayor al valor de significancia ( $P \geq 0,050$ ).

En los aportes de Jinez (2020) revelaron el 13,11% de estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano Puno presenta el Síndrome de agotamiento; en contraparte con el estudio actual se realizó con docentes, de los cuales el 53,1% presento el síndrome, pero en un nivel medio. Se diferenció con los resultados de la investigación realizada por Guevara (2022) indicaron el 85,9% los participantes no presentaron síndrome de burnout.

De igual manera en la investigación realizada por Flores y Huanca (2021) los hallazgos de la investigación indicaron el 96,4% de estudiantes no exhibían indicios del Síndrome de Burnout Académico, en contraste el 3,6% de la muestra manifiesta este síndrome. En contraste a los resultados de la investigación presente, en la cual se trabajó con docentes, y se obtuvo que si el 53,1% de ellos presentaron niveles medios de Síndrome de Burnout.

García (2020) en su investigación considero que el 50% del personal mostró indicios de desarrollar el Síndrome de Burnout, el 25% presentaba síntomas evidentes de este síndrome, y otro 25% no mostraba señales de padecerlo. En contraparte con la investigación presente, fue el 53,1% de los docentes que presentaron niveles medios del Síndrome de Burnout.

De acuerdo con Bustamante y Vásquez (2020) los resultados de su investigación mostraron una relación positiva moderada (0,415) entre las habilidades laborales y el rendimiento, con un valor de p ( $0,003 < 0,005$ ) que indica

significancia, en una prueba de dos lados; muy similar a los resultados del presente estudio el coeficiente de relación fue un poco mayor, de 0,82 determinando así una correlación alta, además el resultado del p-valor, reafirmo la relación de ambas variables (Síndrome de Burnout y habilidades laborales).

Según el objetivo específico 1, determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y habilidades técnicas en los profesores. La correlación directa es alta ( $Rho=0,699$ ), con valor es menor a 0,050 demostrando que existe relación con las habilidades laborales de los profesores.

En base a la información, se puede decir el Síndrome de Burnout está relacionado a las competencias técnicas en los profesores. Estos hallazgos sugieren de manera concluyente hay relación entre el burnout y las habilidades laborales de los docentes. Esta relación plantea la necesidad de abordar no solo los aspectos emocionales asociados al burnout, sino también considerar la influencia directa que este síndrome puede tener en las habilidades y desempeño técnico de los educadores, destacando la importancia de estrategias preventivas y de intervención integral en el ámbito educativo.

Con respecto al objetivo específico 2, determinar la relación entre el Burnout y competencias interpersonales en los profesores. Se tuvo correlación directa moderada ( $Rho=0,538$ ), con valor de significancia obtenida menor al valor de significancia a 0,050 que indica la relación entre el burnout y las competencias interpersonales en los docentes.

En base a la información, se puede afirmar que el Burnout está relacionado con las habilidades interpersonales en los docentes. Esta observación implica de manera concluyente, existe relación significativa entre el burnout y las habilidades interpersonales de los educadores. La identificación de relación resalta la necesidad de abordar no solo los aspectos emocionales del burnout, sino también reconocer su impacto en las dinámicas interpersonales, subrayando la importancia de intervenciones específicas y estrategias de apoyo para preservar un entorno educativo saludable.

Con respecto al objetivo específico 3, determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y competencias adaptativas en los profesores. No se obtuvo correlación porque el valor de significancia obtenido es mayor a valor de 0, Estos hallazgos indican de manera concluyente la ausencia de relación significativa entre el burnout y las competencias adaptativas en los docentes. La falta de significancia subraya que, a nivel estadístico, no hay evidencia suficiente para respaldar la existencia entre el burnout y las habilidades adaptativas de los educadores. Este resultado podría sugerir que factores distintos podrían influir en la capacidad de adaptación de los docentes, independientemente de burnout.

De acuerdo a la información adquirida se concluye que hay evidencia para afirmar la relación significativa entre burnout y competencias laborales en los profesores. La significancia inferior al umbral establecido respalda la validez de la asociación identificada en este estudio. Se concluye que el burnout está correlacionado significativa con las competencias laborales de los profesores, subrayando la importancia de abordar el síndrome para preservar y mejorar la eficacia de las competencias laborales de los educadores.

## VI. CONCLUSIONES

1. Hay una relación estadísticamente significativa y alta ( $p=0,000$  y  $\rho=0,822$ ) entre el Burnout y competencias laborales en los Docentes en un CETPRO Huánuco.
2. Hay una relación directa moderada entre el Burnout y competencias laborales técnicas en los Docentes en un CETPRO Huánuco, alta ( $p=0,000$  y  $\rho=0,699$ ).
3. No Hay relación estadísticamente significativa directa y moderada entre Síndrome de Burnout y competencias interpersonales en los Docentes en un CETPRO Huánuco ( $p=0,000$  y  $\rho=0,538$ ).
4. Estadísticamente, no existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y competencias adaptativas en los Docentes en un CETPRO Huánuco ( $p=0,918$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda asesoría para la implementación de talleres integrales de bienestar emocional para los educadores. Estas iniciativas deben incluir estrategias de prevención de burnout, apoyo emocional continuo y capacitación en técnicas de afrontamiento. Además, se sugiere fomentar un ambiente laboral que promueva la igualdad de trabajo y el bienestar personal. Estas acciones no solo beneficiarán el buen estado de salud mental de los docentes, sino que contribuirán a preservar y mejorar sus competencias laborales, fortaleciendo así la calidad educativa en un CETPRO de Huánuco.
2. Se recomienda la implementación de intervenciones específicas. Es esencial desarrollar programas de apoyo que aborden tanto la salud mental como el desarrollo técnico de los educadores. La capacitación en estrategias de manejo del estrés y la promoción de un ambiente de trabajo saludable puede prevenir los efectos de burnout y fortalecer las habilidades técnicas del personal docente. La institución también podría considerar evaluaciones periódicas de bienestar emocional y competencias laborales para personalizar aún más las intervenciones y garantizar un ambiente educativo óptimo.
3. Se recomienda implementar programas de desarrollo profesional que aborden la salud mental y fortalezcan las habilidades interpersonales de los educadores. La promoción de estrategias de comunicación efectiva, resiliencia y gestión del estrés puede contrarrestar los efectos negativos de burnout, mejorando así las relaciones con estudiantes, colegas y la comunidad. Además, establecer un ambiente de apoyo y comprensión puede contribuir significativamente a preservar y mejorar las competencias interpersonales del personal docente.

4. Se recomienda centrarse en medidas preventivas y fortalecimiento de habilidades adaptativas. Implementación de programas que promuevan la resiliencia, gestión del estrés y la tolerancia en beneficio de los educadores. Además, fomentar una cultura organizacional que apoye la adaptabilidad y brindar recursos para enfrentar cambios inesperados pueden contribuir al bienestar y al desarrollo de competencias adaptativas del personal docente. Evaluaciones regulares del clima laboral y la salud mental también son clave para anticipar posibles desafíos y diseñar estrategias específicas de apoyo.

## REFERENCIAS

- Alave Pari, G. (2022). Competencias digitales y el síndrome de burnout en docentes de la UGEL El Collao. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 6(26), 2094–2104. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i26.476>
- Ancco Choquecondo, R. D., Calderón Paniagua, D. G., Quispe Vilca, G. R., Pacompia Toza, J. F., & Quispe Vilca, J. del R. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. *Revista Vive*, 6(17), 491–502. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.240>
- Arcenillas Fernández, M. V., & Moreno Jiménez, B. (dir. tes. . (2003). *Síndrome de burnout en profesores de Educación Primaria*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=29534&orden=1&info=link>
- Arias Gallegos, W. L., Huamani Cahua, J. C., & Ceballos Canaza, K. D. (2019a). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Arias Gallegos, W. L., Huamani Cahua, J. C., & Ceballos Canaza, K. D. (2019b). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Bedoya, D., & García, M. (2019). *Síndrome burnout y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa comercial Cardona Hnos* [Corporación Universitaria Minuto de Dios (Colombia)]. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/5938410>
- Bravo, T., & Valenzuela, S. (2016). *Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios*.
- Bustamante, N. (2021). Competencias laborales y productividad administrativa en

- la Red de Salud Rioja - 2021. In *Universidad César Vallejo*.
- Bustamante Rios, A., & Vasquez Tarrillo, D. (2020). Competencias laborales y su relación en la productividad de los colaboradores en la municipalidad distrital de Jepelacio, 2020. In *Repositorio Institucional - UCV*.
- Cachay, S., Cárdenas, Á., Estrada, G., Mahecha, G., Puertas, C., & Rivas, L. (2022). *Correlación entre las dimensiones de inteligencia emocional y las subescalas del síndrome de burnout en profesionales de la salud en la ciudad de Yopal – Casanare* [Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB]. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6662116>
- Carbonell-García, C. E., García-Salirros, L. M., Gutierrez-Ulloa, C. R., & Carbonell-Paredes, M. A. (2022). Certificación de competencias laborales artesanales como responsabilidad social de las municipalidades en Perú. *CIENCIAMATRIA*, 8(3). <https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.813>
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J. R., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527–538. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Casimiro Urcos, C. N., Tobalino López, D., Casimiro Urcos, W. H., Fernández, B. J., Casimiro Urcos, C. N., Tobalino López, D., Casimiro Urcos, W. H., & Fernández, B. J. (2009). Universidad y sociedad. In *Revista Universidad y Sociedad* (Vol. 12, Issue 4). Editorial “Universo Sur.” [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400444&lng=es&nrm=iso&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400444&lng=es&nrm=iso&tlng=pt)
- Castillo, J., & Villalpando, P. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *Daena: International Journal of Good Conscience.*, 14(1), 30–51. [http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14\(1\)30-51.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14(1)30-51.pdf)

- Ccasa Medina, Y. F., & Chambilla Huaylla, M. de los A. (2021). Factores psicosociales y riesgo del síndrome de burnout en enfermeras, servicio de emergencia - hospital Goyeneche, Arequipa 2020. In *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*.
- Cortez Silva, D. M., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N., & Aranda Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19S. *Propósitos y Representaciones*, 9(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- Del Aguila Alvarez, A. J., Rivas Soto, L. A., Cruz-Tarrillo, J. J., Del Aguila Alvarez, A. J., Rivas Soto, L. A., & Cruz-Tarrillo, J. J. (2022). Competencias de Empleabilidad para Futuros Administradores Peruanos. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 13(3), 201–212. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.3.732>
- Díaz Vivas, J. (2012). Modelos pedagógicos en educación a distancia. *REDHECS: Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 7(12).
- Domingo Esteban, S., Pinto-Carral, A., & Rodríguez Nogueira, Ó. (2023). Satisfacción laboral, grado de burnout y calidad de vida profesional de los fisioterapeutas de atención hospitalaria de Castilla y León. *Fisioterapia*. <https://doi.org/10.1016/j.ft.2023.06.003>
- Duque Ceballos, J. L., GarcÃ-a Solarte, M., & Hurtado Ayala, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empÃ-rico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 250–260. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Falc3n-Salvador, W. G., & Roque Paredes, O. (2019). LAS COMPETENCIAS LABORALES Y LA IMPLEMENTACI3N DE GESTI3N DE CALIDAD ISO 9001:2015. *Paideia XXI*, 8(2). <https://doi.org/10.31381/paideia.v8i2.2042>
- Fierro Freixenet, C., Parra Ponce, P., & P3rez Villalobos, C. (2023). Burnout

- académico y desempeño de los docentes clínicos en los médicos residentes de una universidad chilena. *Educación Médica*, 24(2), 100792.  
<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2023.100792>
- Flores-Chalco, E., & Huanca-Mamani, L. (2021). Factores psicosociales y síndrome de Burnout académico en estudiantes del quinto año de la Facultad de Enfermería, UNSA Arequipa. In *Repositorio institucional*.
- Galarza Cachiguango, I. S., Aguinaga, C., López, P., Molina, R., & Rosero Ortega, G. (2020). Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencias clave para su gestión. *Turismo y Sociedad*, 27.  
<https://doi.org/10.18601/01207555.n27.09>
- García-Campayo, J., Puebla-Guedea, M., Herrera-Mercadal, P., & Daudén, E. (2016). Desmotivación del personal sanitario y síndrome de burnout. Control de las situaciones de tensión. La importancia del trabajo en equipo. *Actas Dermo-Sifiliográficas*, 107(5), 400–406.  
<https://doi.org/10.1016/J.AD.2015.09.016>
- García, C. (2020). Síndrome de burnout en el personal de salud del servicio de neonatología de una clínica privada, Lima 2020. In *Repositorio institucional-WIENER*.
- Gilla, M. A., Giménez, S. B., Moran, V. E., & Olaz, F. O. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 25(2), 179–193. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>
- Guevara Arredondo, F. A. (2022). Síndrome de Burnout y calidad del sueño en personal médico de centros de salud I-4 de la ciudad de Tacna, en el año 2022. In *Universidad Privada de Tacna*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). McGRAW-HILL.
- Huarcaya-Victoria, J., & Calle-González, R. (2021). Influencia del síndrome de

- burnout y características sociodemográficas en los niveles de depresión de médicos residentes de un hospital general. *Educación Médica*, 22, 142–146. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2020.01.006>
- Jaime, I., & Baldoceca, Y. (2023). Gestión del talento humano y competencias laborales: fundamentos y análisis para el área administrativa del seguro social de salud (EsSalud) – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7150](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7150)
- Jinez Mamani, R. N. (2020). Nivel de estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital III Essalud Puno - 2019. In *Universidad Nacional del Altiplano*.
- Linares Parra, G. del V., & Guedez Salas, Y. S. (2021). Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Atención Primaria*, 53(5), 102017. <https://doi.org/10.1016/J.APRIM.2021.102017>
- Martínez, B. (2013). Evaluación del uso de las competencias laborales en la industria de la construcción en el Distrito Federal. *Economía Informa*, 379, 85–109. [https://doi.org/10.1016/S0185-0849\(13\)71316-1](https://doi.org/10.1016/S0185-0849(13)71316-1)
- Martins, J. (2022). *Síndrome de burnout: cómo identificarlo y prevenir el desgaste profesional*. <https://asana.com/es/resources/what-is-burnout>
- Mazuelos, S. (2022). Competencias profesionales del docente de educación desde la perspectiva de profesores y estudiantes de una universidad privada en Lima, Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1591](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1591)
- Millán, A., & D'Aubeterre, M. (2012). Revista de psicología. In *Revista de Psicología (Lima)* (Vol. 30, Issue 1). Pontificia Universidad Católica del Perú. Departamento de humanidades. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0254-92472012000100005&lng=pt&nrm=iso&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472012000100005&lng=pt&nrm=iso&tlng=es)
- Moncaleano, D. (2022). *Relación entre estilos de liderazgo y síndrome de*

- burnout en empleados de planta de gerencias de la gobernación del Meta*  
[Universidad Nacional de Colombia].  
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3381347>
- Monroy, S. (2022). *¿Qué es el síndrome de burnout y qué lo causa en el trabajo?*  
<https://www.apd.es/sindrome-burnout/>
- Muñoz Sánchez, S., Vargas Mursulí, F., Miranda Lorenzo, Y., Esquivel García, R., Muñoz Sánchez, S. M., Vargas Mursulí, F. M., Miranda Lorenzo, Y. O., & García, R. E. (2021). Evaluación de las Competencias Laborales para el cargo de secretaria en Instituciones Universitarias Ecuatorianas. *Revista Gestión de Las Personas y Tecnología*, 14(42), 23.  
<https://doi.org/10.35588/gpt.v14i42.5281>
- Narvárez Zurita, C. I., Erazo Álvarez, J. C., Narvárez Zurita, C. I., & Erazo Álvarez, J. C. (2009). Universidad y sociedad. In *Revista Universidad y Sociedad* (Vol. 14, Issue 1). Editorial “Universo Sur.”  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000100673&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100673&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- OMS. (2022). *La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional*. <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/>
- Pablo De la Guerra, J., Goicochea, D., Torres, P., & Cobo, J. (2021). Prevalencia del síndrome de burnout en la dirección de instituciones educativas públicas en Barrios Altos. *Revista Electrónica Educare*, 25(3), 513–529.  
<https://www.redalyc.org/journal/1941/194169815028/html/>
- Parra-Gálvez, K. F. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral de docentes de ciencias de la salud. *Odontología Sanmarquina*, 26(2), e23761.  
<https://doi.org/10.15381/os.v26i2.23761>
- Pérez Ríos, D., & Soria Ramírez, L. (2021). Liderazgo transaccional y competencias laborales en docentes del nivel primaria de Ucayali. *SENDAS*,

2(2). <https://doi.org/10.47192/rcs.v2i2.61>

Reyes, E., & Hidalgo, O. (2021). Síndrome de Burnout: impacto en el desempeño laboral de los educadores. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 3(23), 53–72. file:///C:/Users/Teacher/Downloads/275-Texto del artículo-1106-1-10-20210417.pdf

Rodríguez García, G. (2007). ¿Qué son las competencias laborales? *Contribuciones a La Economía*.

Rodríguez Ramírez, M. del C., & Reátegui-Vargas, P. E. (2020). Personalidad situacional y síndrome de burnout en trabajadores de una institución especializada en rehabilitación. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(1), 30–36. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n1.05>

RPP Noticias. (2022). *¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout*. <https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047>

Salgado-Roa, J. A., & Leria-Dulčić, F. J. (2019). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud*, 22(1), 06–16. <https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>

Sarmiento Valverde, G. S. (2019). Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(1), 67–72. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n1.11>

Serrano, M., Avila, A., Ramon, C., Ureña, C., Lora, H., & Blanquicet, G. (2018). Burnout: Síndrome silencioso que afecta el desempeño laboral de los docentes universitarios. *Revista Espacios*, 38(55), 28. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n55/a17v38n55p28.pdf>

Sevilla, M., & Sanchez, M. (2021). *Síndrome de burnout*. <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>

- Solís Chuquiyaury, Z., Zamudio Eslava, L., Matzumura Kasano, J., & Gutiérrez Crespo, H. (2016). Revista Horizonte Médico. In *Horizonte Médico (Lima)* (Vol. 16, Issue 4). Universidad de San Martín de Porres. Facultad de Medicina Humana.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2016000400006&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2016000400006&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Soriano-Tumbaco, C. E. (2020). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo. *Killkana Social*, 4(2).  
<https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v4i2.735>
- Suxe, N. (2021). Diagnóstico de la gestión del talento humano de la empresa Suministros Eléctricos de Control Industrial E.I.R.L. In *Repositorio Institucional - USS*.
- Torres Toala, F. G., Irigoyen Piñeiros, V., Moreno, A. P., Ruilova Coronel, E. A., Casares Tamayo, J., & Mendoza Mallea, M. (2021). Burnout syndrome in health professionals in Ecuador and associated factors in times of pandemic. *Revista Virtual de La Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1).  
<https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>
- Velasquez Mauricio, L. E. (2021). Competencias laborales del personal directivo y docentes y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. *Desde El Sur*, 13(1).  
<https://doi.org/10.21142/des-1301-2021>
- Vicente Herrera, A. N., & Chávez Garcés, E. M. (2020). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de un municipio provincial. *REVISTA VERITAS ET SCIENTIA - UPT*, 8(2).  
<https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>
- Villamar Sánchez, D., Juárez García, A., González Corzo, I. G., & Osnaya Moreno, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 111. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360>

Villanueva Campos, O. A., Vela León, F. E., Villanueva Campos, O. A., & Vela León, F. E. (2022). Competencias laborales y el efecto relajación: impacto en los retrasos de proyectos en empresas de transporte y logística en la industria petrolera de Bolivia. *ACADEMO Revista de Investigación En Ciencias Sociales y Humanidades*, 10(1), 60–74.  
<https://doi.org/10.30545/academo.2023.ene-jun.6>

Yslado Méndez, R. M., Norabuena Figueroa, R. P., Loli Poma, T. P., Zarzosa Marquez, E., Padilla Castro, L., Pinto Flores, I., & Rojas Gamboa, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41–49.  
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

Zuin, D. R., Peñalver, F., & Zuin, M. P. (2020). Síndrome de burnout o de agotamiento profesional en la Neurología argentina. Resultados de una encuesta nacional. *Neurología Argentina*, 12(1), 4–12.  
<https://doi.org/10.1016/J.NEUARG.2019.09.005>

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Criterio de Valoración
V1: Síndrome del Burnout	También conocido como "síndrome del trabajador quemado" o "síndrome de desgaste profesional", es una condición de estrés crónico que está relacionada con el trabajo. Este síndrome se caracteriza por un agotamiento físico, emocional y mental que resulta de la respuesta inadecuada al estrés laboral crónico (Cortez et al., 2021).	La variable síndrome de burnout se medirá utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI), donde puntuaciones elevadas en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal indicarán la presencia de burnout (Torres et al., 2021).	Cansancio emocional	Sobrecarga de trabajo	1,2,3	Alto Regular bajo
				Vacío emocional	4,5,6	
				Fatiga	7,8,9	
			Despersonalización	Deshumanización	10,11	
				Realización personal	12,13,14	
			Realización personal	Desmotivación	15,16,17,18	
Sentimiento de insatisfacción	19,20,21,22					
V2: Competencias Laborales	La competencia humana global se forma a través del dominio de conceptos, habilidades y actitudes. Ser competente implica poseer conocimiento declarativo, es decir,	La variable competencias laborales se mide mediante un conjunto de criterios específicos que abarcan habilidades técnicas, conocimientos especializados y habilidades interpersonales	Competencias técnicas	Ejecución de tareas	1 al 6	Alto Regular Bajo
				Habilidades técnicas		
				Empleo de tecnología		
			Competencias interpersonales	Habilidades de comunicación	7 al 12	
				Relaciones con otros		

	<p>entender la información y conceptos, saber el motivo detrás de las acciones y comprender el objeto de intervención. Además, la competencia incluye la capacidad de ejecución, que implica tener conocimiento procesal y habilidades intelectuales y psicomotoras necesarias para llevar a cabo efectivamente las acciones sobre el objeto en cuestión (Rodríguez, 2007).</p>	<p>relevantes para el desempeño en el entorno laboral. Los indicadores medibles incluirán la capacidad para llevar a cabo tareas específicas, la aplicación efectiva de conocimientos y habilidades en situaciones prácticas, y la demostración de competencias de resolución de problemas (Galarza et al., 2020).</p>		Resolución de conflictos		
			Competencias adaptativas	Capacidad de adaptación	13 al 18	
				Aprendizaje continuo		
				Flexibilidad y creatividad		

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO SÍNDROME DE BURNOUT

Lee cuidadosamente cada pregunta: Antes de responder, asegúrate de entender completamente la pregunta. Si alguna pregunta no está clara, trata de interpretarla de la mejor manera posible. Responde cada pregunta de manera honesta y sincera. El propósito del cuestionario es obtener una comprensión precisa de tu experiencia, por lo que es importante que tus respuestas reflejen tus verdaderos sentimientos y experiencias.

Selecciona la opción más adecuada: La mayoría de los cuestionarios sobre el síndrome de burnout utilizan escalas de respuesta. Selecciona la opción que mejor describa tu experiencia. Las opciones pueden variar, elige la que se ajuste mejor a tu situación, basado en la siguiente leyenda:

*Siempre (5) Frecuentemente (4) Regularmente (3) Pocas veces (2) Nunca (1)*

N	ENUNCIADOS	VALOR
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.	
5	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con los alumnos me cansa.	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento estresado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	

17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS LABORALES

Antes de responder, reflexiona sobre tus experiencias laborales previas. Piensa en situaciones específicas en las que hayas demostrado ciertas competencias. Esto te ayudará a proporcionar respuestas más precisas.

Marcar con (X) en la casilla según su preferencia, teniendo en cuenta la siguiente escala:

*Siempre (5) Frecuentemente (4) Regularmente (3) Pocas veces (2) Nunca (1)*

N	ENUNCIADOS	VALOR
<b>DIMENSIÓN 1: Competencias técnicas</b>		
1	Demuestro las competencias y habilidades técnicas en la realización de las tareas laborales	
2	Tengo el conocimiento y dominio en el manejo de las herramientas y tecnologías relevantes para el trabajo	
3	La precisión y calidad del trabajo realizado van a la mano con los términos de cumplimiento de estándares y requisitos	
4	Demuestro capacidad para resolver problemas técnicos relacionados con el área de trabajo	
5	Tengo la capacidad de actualización y adaptación a los avances y cambios tecnológicos en su campo laboral	
6	Aplico los conocimientos técnicos en situaciones laborales diversas	
<b>DIMENSIÓN 2: Competencias interpersonales</b>		
7	Demuestro habilidades de comunicación efectiva con mis colegas y superiores	
8	Establezco relaciones sólidas y positivas en el entorno laboral	
9	Muestro empatía y consideración hacia los demás en el trabajo	
10	Muestro colaboración y trabajo en equipo al interactuar con otros	
11	Resuelvo conflictos y mantengo relaciones armoniosas en el entorno laboral	
12	Muestro habilidades de liderazgo y capacidad para influir en otros de manera efectiva	
<b>DIMENSIÓN 3: Competencias adaptativas</b>		
13	Demuestro flexibilidad y capacidad para adaptarme a los cambios en el entorno laboral	
14	Empleo la creatividad para generar soluciones innovadoras en el trabajo	
15	Aprendo nuevas habilidades o adquiero conocimientos adicionales relacionados con el trabajo	
16	Identifico y aprovecho las oportunidades de mejora en el área de trabajo	
17	Gestiono el cambio y manejo situaciones de incertidumbre en el entorno laboral	
18	Resuelvo problemas complejos y tomo decisiones acertadas en situaciones difíciles	

## Anexo 3. Validación y Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

### VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### Experto N° 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Cuestionario de Síndrome de Burnout" 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.

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Gilmer Zenobio, Santos Evangelista</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativo ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración de la Educación.
<b>Institución donde labora:</b>	Instituto de Educación Superior Pedagógico Público " Juana Moreno " de Llata - Huamalies- Huánuco.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica : (si corresponda)</b>	Trabajos psicométricos realizados. Título del estudio realizado.

2.- **PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3.- DATOS DE LA ESCALA:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	1.Cuestionario de Síndrome de Burnout
<b>Autora:</b>	ARRATEA ESPINOZA, Yolanda
<b>Procedencia:</b>	1.Este cuestionario fue diseñado por Christina Maslach y Susan Jackson en 1981 para evaluar el agotamiento laboral en trabajadores de Servicios humanos.
<b>Administración:</b>	Auto reporte individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	CETPRO "San Luis Gonzaga" de Huánuco
<b>Significación:</b>	1.La escala está compuesta por los siguientes elementos: siempre, frecuentemente, regularmente, pocas veces y nunca. Las dimensiones a medir son: Cansancio emocional. Despersonalización y Realización personal

#### 4.- SOPORTE TEÓRICO: (describir en función al modelo teórico)

Los instrumentos basados en el Modelo de Maslach, como el Maslach Burnout Inventory (MBI), o cuestionario del síndrome de burnout son ampliamente utilizados para medir el síndrome de burnout. El MBI, por ejemplo, incluye escalas para medir cada uno de los tres componentes mencionados anteriormente. El soporte teórico de estos instrumentos se deriva de la investigación empírica que ha demostrado la validez y confiabilidad de los mismos. Los estudios suelen validar los instrumentos a través de análisis psicométricos para asegurarse de que midan de manera consistente y precisa los constructos que pretenden evaluar. En resumen, el soporte teórico de un instrumento de síndrome de burnout se basa en modelos teóricos específicos, como el Modelo de Maslach, y en la evidencia empírica que respalda la validez y confiabilidad del instrumento en la medición de los componentes de burnout.

#### 5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Síndrome de Burnout, Elaborado por Christina Maslach y Susan Jackson en el año 1981 **de** acuerdo con los siguientes indicadores; califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	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.
	Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo ( bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe de ser incluido.	No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	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

<b>1</b>	No cumple con el criterio.	<b>2</b>	Bajo Nivel	<b>3</b>	Moderado Nivel	<b>4</b>	Alto Nivel
----------	----------------------------	----------	------------	----------	----------------	----------	------------

#### Dimensiones del instrumento: V1: Síndrome de Burnout

- Primera dimensión: Cansancio emocional
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Sobrecarga de trabajo	1.Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	4	4	4	
	2.Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	4	4	4	
	3.Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	4	4	4	
Vacío emocional	4.Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.	4	4	4	
	5.Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.	4	4	4	
	6.Siento que trabajar todo el día con los alumnos me cansa.	4	4	4	
Fatiga	7.Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.	4	4	4	
	8.Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	4	4	4	
	9.Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Despersonalización
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión despersonalización del síndrome de burnout.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Deshumanización	10.Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	4	4	4	
	11.Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	4	4	4	
Desempeño	12.Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4	4	4	
	13.Me siento frustrado/a en mi trabajo.	4	4	4	
	14.Creo que trabajo demasiado.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Realización personal
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión realización personal del síndrome de burnout

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Desmotivación	15.No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	4	4	4	
	16.Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	4	4	4	
	17.Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	4	4	4	
	18.Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	4	4	4	
Sentimiento de insatisfacción	19.Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	
	20.Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	4	4	4	
	21.En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	4	4	4	
	22.Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Cuestionario las competencias laborales" 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.

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Gilmer Zenobio, Santos Evangelista</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativo ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración de la Educación.
<b>Institución donde labora:</b>	Instituto de Educación Superior Pedagógico Público " Juana Moreno " de Llata - Huamalies- Huánuco.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica : (si corresponda)</b>	Trabajos psicométricos realizados. Título del estudio realizado.

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3.- DATOS DE LA ESCALA:

Nombre de la Prueba:	2. Cuestionario para evaluar las competencias laborales
Autora:	ARRATEA ESPINOZA, Yolanda
Procedencia:	2. Este cuestionario fue tomado de la investigación realizada por Vicente y Chávez (2019)
Administración:	Auto reporte individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	CETPRO "San Luis Gonzaga" de Huánuco
Significación:	2.La escala está compuesta por los siguientes elementos: siempre, frecuentemente, regularmente, pocas veces y nunca. Las dimensiones a medir son: Competencias técnicas, Competencias interpersonales y Competencias adaptativas.

#### 4.- SOPORTE TEÓRICO: (describir en función al modelo teórico)

Los instrumentos de evaluación de competencias suelen someterse a procesos de validación empírica para asegurar que midan de manera precisa y confiable las competencias deseadas. Esto implica recopilar evidencia de que las puntuaciones en el instrumento están relacionadas con el desempeño laboral real. El soporte teórico, por lo tanto, radica en la comprensión clara y fundamentada de las competencias necesarias para el éxito en un rol específico, respaldada por investigación, análisis y validación. Este enfoque integral contribuye a la robustez y utilidad del instrumento de evaluación de competencias laborales

#### 5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para evaluar las competencias laborales, Elaborado por Vicente y Chávez en el año 2019 de acuerdo con los siguientes indicadores; califique cada uno de los ítems según corresponda:

### Dimensiones del instrumento: V2: Competencias Laborales

- Primera dimensión: Competencias técnicas.
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión competencias técnicas de las competencias laborales de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Ejecución de tareas	1. Demuestro las competencias y habilidades técnicas en la realización de las tareas laborales	4	4	4	
	2. Tengo el conocimiento y dominio en el manejo de las herramientas y tecnologías relevantes para el trabajo	4	4	4	
Habilidades técnicas	3. La precisión y calidad del trabajo realizado van a la mano con los términos de cumplimiento de estándares y requisitos	4	4	4	
	4. Demuestro capacidad para resolver problemas técnicos relacionados con el área de trabajo	4	4	4	
Empleo de tecnología	5. Tengo la capacidad de actualización y adaptación a los avances y cambios tecnológicos en el campo laboral	4	4	4	
	6. Aplico los conocimientos técnicos en situaciones laborales diversas	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias interpersonales.
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión competencias interpersonales de las competencias laborales de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Habilidades de comunicación	7. Demuestro habilidades de comunicación efectiva con mis colegas y superiores	4	4	4	
	8. Establezco relaciones sólidas y positivas en el entorno laboral	4	4	4	
Relaciones con otros	9. Muestro empatía y consideración hacia los demás en el trabajo	4	4	4	
	10. Muestro colaboración y trabajo en equipo al interactuar con otros	4	4	4	
Resolución de conflictos	11. Resuelvo conflictos y mantengo relaciones armoniosas en el entorno laboral	4	4	4	
	12. Muestro habilidades de liderazgo y capacidad para influir en otros de manera efectiva	4	4	4	

- Tercera dimensión: Competencias adaptativas.
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión competencias adaptativas de las competencias laborales de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Capacidad de adaptación	13. Demuestro flexibilidad y capacidad para adaptarme a los cambios en el entorno laboral	4	4	4	
	14. Empleo la creatividad para generar soluciones innovadoras en el trabajo	4	4	4	
Aprendizaje continuo	15. Aprendo nuevas habilidades o adquiero conocimientos adicionales relacionados con el trabajo	4	4	4	
	16. Identifico y aprovecho las oportunidades de mejora en el área de trabajo	4	4	4	



#### 4.- SOPORTE TEÓRICO: (describir en función al modelo teórico)

Los instrumentos basados en el Modelo de Maslach, como el Maslach Burnout Inventory (MBI), o cuestionario del síndrome de burnout son ampliamente utilizados para medir el síndrome de burnout. El MBI, por ejemplo, incluye escalas para medir cada uno de los tres componentes mencionados anteriormente. El soporte teórico de estos instrumentos se deriva de la investigación empírica que ha demostrado la validez y confiabilidad de los mismos. Los estudios suelen validar los instrumentos a través de análisis psicométricos para asegurarse de que midan de manera consistente y precisa los constructos que pretenden evaluar. En resumen, el soporte teórico de un instrumento de síndrome de burnout se basa en modelos teóricos específicos, como el Modelo de Maslach, y en la evidencia empírica que respalda la validez y confiabilidad del instrumento en la medición de los componentes de burnout.

#### 5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Síndrome de Burnout, Elaborado por Christina Maslach y Susan Jackson en el año 1981 **de** acuerdo con los siguientes indicadores; califique cada uno de los ítems según corresponda:

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

<b>1</b>	No cumple con el criterio.	<b>2</b>	Bajo Nivel	<b>3</b>	Moderado Nivel	<b>4</b>	Alto Nivel
----------	----------------------------	----------	------------	----------	----------------	----------	------------

#### Dimensiones del instrumento: V1: Síndrome de Burnout

- Primera dimensión: Cansancio emocional
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Sobrecarga de trabajo	1.Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	4	4	4	
	2.Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	4	4	4	
	3.Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	4	4	4	
Vacío emocional	4.Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.	4	4	4	
	5.Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.	4	4	4	
	6.Siento que trabajar todo el día con los alumnos me cansa.	4	4	4	



### 3.- DATOS DE LA ESCALA:

Nombre de la Prueba:	2. Cuestionario para evaluar las competencias laborales
Autora:	ARRATEA ESPINOZA, Yolanda
Procedencia:	2. Este cuestionario fue tomado de la investigación realizada por Vicente y Chávez (2019)
Administración:	Auto reporte individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	CETPRO "San Luis Gonzaga" de Huánuco
Significación:	2.La escala está compuesta por los siguientes elementos: siempre, frecuentemente, regularmente, pocas veces y nunca. Las dimensiones a medir son: Competencias técnicas, Competencias interpersonales y Competencias adaptativas.

### 4.- SOPORTE TEÓRICO: (describir en función al modelo teórico)

Los instrumentos de evaluación de competencias suelen someterse a procesos de validación empírica para asegurar que midan de manera precisa y confiable las competencias deseadas. Esto implica recopilar evidencia de que las puntuaciones en el instrumento están relacionadas con el desempeño laboral real. El soporte teórico, por lo tanto, radica en la comprensión clara y fundamentada de las competencias necesarias para el éxito en un rol específico, respaldada por investigación, análisis y validación. Este enfoque integral contribuye a la robustez y utilidad del instrumento de evaluación de competencias laborales

### 5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para evaluar las competencias laborales, Elaborado por Vicente y Chávez en el año 2019 de acuerdo con los siguientes indicadores; califique cada uno de los ítems según corresponda:

#### Dimensiones del instrumento: V2: Competencias Laborales

- Primera dimensión: Competencias técnicas.
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión competencias técnicas de las competencias laborales de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Ejecución de tareas	1.Demuestro las competencias y habilidades técnicas en la realización de las tareas laborales	4	4	4	
	2.Tengo el conocimiento y dominio en el manejo de las herramientas y tecnologías relevantes para el trabajo	4	4	4	
Habilidades técnicas	3.La precisión y calidad del trabajo realizado van a la mano con los términos de cumplimiento de estándares y requisitos	4	4	4	
	4.Demuestro capacidad para resolver problemas técnicos relacionados con el área de trabajo	4	4	4	
Empleo de tecnología	5.Tengo la capacidad de actualización y adaptación a los avances y cambios tecnológicos en el campo laboral	4	4	4	
	6.Aplico los conocimientos técnicos en situaciones laborales diversas	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias interpersonales.
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión competencias interpersonales de las competencias laborales de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Habilidades de comunicación	7.Demuestro habilidades de comunicación efectiva con mis colegas y superiores	4	4	4	
	8.Establezco relaciones sólidas y positivas en el entorno laboral	4	4	4	
Relaciones con otros	9.Muestro empatía y consideración hacia los demás en el trabajo	4	4	4	

	10. Muestro colaboración y trabajo en equipo al interactuar con otros	4	4	4	
Resolución de conflictos	11. Resuelvo conflictos y mantengo relaciones armoniosas en el entorno laboral	4	4	4	
	12. Muestro habilidades de liderazgo y capacidad para influir en otros de manera efectiva	4	4	4	

- Tercera dimensión: Competencias adaptativas.
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión competencias adaptativas de las competencias laborales de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Capacidad de adaptación	13. Demuestro flexibilidad y capacidad para adaptarme a los cambios en el entorno laboral	4	4	4	
	14. Empleo la creatividad para generar soluciones innovadoras en el trabajo	4	4	4	
Aprendizaje continuo	15. Aprendo nuevas habilidades o adquiero conocimientos adicionales relacionados con el trabajo	4	4	4	
	16. Identifico y aprovecho las oportunidades de mejora en el área de trabajo	4	4	4	
Flexibilidad y creatividad	17. Gestiono el cambio y manejo situaciones de incertidumbre en el entorno laboral	4	4	4	
	18. Resuelvo problemas complejos y tomo decisiones acertadas en situaciones difíciles	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable ( x )**    **Aplicable después de corregir ( )**    **no aplicable ( )**

Apellidos y nombres del juez validador: **Yolanda Calixto Tarazona** DNI **40677878**

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

Huánuco 30 de noviembre de 2023

MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
I.E.S.P.P. "JUANA MORENO" - LLATA  
Mg. YOLANDA CALIXTO TARAZONA  
DOCENTE

### Experto N° 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Cuestionario de Síndrome de Burnout" 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.

<b>Nombre del juez:</b>	<b>RENTERA QUISPE, Paulino Francisco</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativo ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Profesora de Educación Primaria.
<b>Institución donde labora:</b>	Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juana Moreno de Llata - Huamalies – Huánuco.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica : (si corresponda)</b>	Trabajos psicométricos realizados. Título del estudio realizado.

2.- **PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3.- DATOS DE LA ESCALA:

Nombre de la Prueba:	1.Cuestionario de Síndrome de Burnout
Autora:	ARRATEA ESPINOZA, Yolanda
Procedencia:	1.Este cuestionario fue diseñado por Christina Maslach y Susan Jackson en 1981 para evaluar el agotamiento laboral en trabajadores de Servicios humanos.
Administración:	Auto reporte individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	CETPRO "San Luis Gonzaga" de Huánuco
Significación:	1.La escala está compuesta por los siguientes elementos: siempre, frecuentemente, regularmente, pocas veces y nunca. Las dimensiones a medir son: Cansancio emocional. Despersonalización y Realización personal

#### 4.- SOPORTE TEÓRICO: (describir en función al modelo teórico)

Los instrumentos basados en el Modelo de Maslach, como el Maslach Burnout Inventory (MBI), o cuestionario del síndrome de burnout son ampliamente utilizados para medir el síndrome de burnout. El MBI, por ejemplo, incluye escalas para medir cada uno de los tres componentes mencionados anteriormente. El soporte teórico de estos instrumentos se deriva de la investigación empírica que ha demostrado la validez y confiabilidad de los mismos. Los estudios suelen validar los instrumentos a través de análisis psicométricos para asegurarse de que midan de manera consistente y precisa los constructos que pretenden evaluar. En resumen, el soporte teórico de un instrumento de síndrome de burnout se basa en modelos teóricos específicos, como el Modelo de Maslach, y en la evidencia empírica que respalda la validez y confiabilidad del instrumento en la medición de los componentes de burnout.

#### 5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Síndrome de Burnout, Elaborado por Christina Maslach y Susan Jackson en el año 1981 **de** acuerdo con los siguientes indicadores; califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	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.
	Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo ( bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

o indicador que está midiendo.	Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe de ser incluido.	No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	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

<b>1</b>	No cumple con el criterio.	<b>2</b>	Bajo Nivel	<b>3</b>	Moderado Nivel	<b>4</b>	Alto Nivel
----------	----------------------------	----------	------------	----------	----------------	----------	------------

**Dimensiones del instrumento: V1: Síndrome de Burnout**

- Primera dimensión: Cansancio emocional
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Sobrecarga de trabajo	1.Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	4	4	4	
	2.Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	4	4	4	
	3.Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	4	4	4	
Vacío emocional	4.Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.	4	4	4	
	5.Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.	4	4	4	
	6.Siento que trabajar todo el día con los alumnos me cansa.	4	4	4	
Fatiga	7.Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.	4	4	4	
	8.Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	4	4	4	
	9.Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Despersonalización
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión despersonalización del síndrome del burnout.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Deshumanización	10.Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	4	4	4	
	11.Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	4	4	4	
Desempeño	12.Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4	4	4	
	13.Me siento frustrado/a en mi trabajo.	4	4	4	
	14.Creo que trabajo demasiado.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Realización personal
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión realización personal del síndrome de burnout

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Desmotivación	15.No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	4	4	4	
	16.Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	4	4	4	
	17.Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	4	4	4	
	18.Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	4	4	4	
Sentimiento de insatisfacción	19.Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	
	20.Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	4	4	4	
	21.En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	4	4	4	
	22.Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Cuestionario las competencias laborales" 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.

<b>Nombre del juez:</b>	<b>RENTERA QUISPE, Paulino Francisco</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativo ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Profesora de Educación Primaria.
<b>Institución donde labora:</b>	Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juana Moreno de Llata - Huamalies – Huánuco.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica : (si corresponda)</b>	Trabajos psicométricos realizados. Título del estudio realizado.

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3.- DATOS DE LA ESCALA:

Nombre de la Prueba:	2. Cuestionario para evaluar las competencias laborales
Autora:	ARRATEA ESPINOZA, Yolanda
Procedencia:	2. Este cuestionario fue tomado de la investigación realizada por Vicente y Chávez (2019)
Administración:	Auto reporte individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	CETPRO "San Luis Gonzaga" de Huánuco
Significación:	2.La escala está compuesta por los siguientes elementos: siempre, frecuentemente, regularmente, pocas veces y nunca. Las dimensiones a medir son: Competencias técnicas, Competencias interpersonales y Competencias adaptativas.

#### 4.- SOPORTE TEÓRICO: (describir en función al modelo teórico)

Los instrumentos de evaluación de competencias suelen someterse a procesos de validación empírica para asegurar que midan de manera precisa y confiable las competencias deseadas. Esto implica recopilar evidencia de que las puntuaciones en el instrumento están relacionadas con el desempeño laboral real. El soporte teórico, por lo tanto, radica en la comprensión clara y fundamentada de las competencias necesarias para el éxito en un rol específico, respaldada por investigación, análisis y validación. Este enfoque integral contribuye a la robustez y utilidad del instrumento de evaluación de competencias laborales

#### 5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para evaluar las competencias laborales, Elaborado por Vicente y Chávez en el año 2019 de acuerdo con los siguientes indicadores; califique cada uno de los ítems según corresponda:

### Dimensiones del instrumento: V2: Competencias Laborales

- Primera dimensión: Competencias técnicas.
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión competencias técnicas de las competencias laborales de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Ejecución de tareas	1. Demuestro las competencias y habilidades técnicas en la realización de las tareas laborales	4	4	4	
	2. Tengo el conocimiento y dominio en el manejo de las herramientas y tecnologías relevantes para el trabajo	4	4	4	
Habilidades técnicas	3. La precisión y calidad del trabajo realizado van a la mano con los términos de cumplimiento de estándares y requisitos	4	4	4	
	4. Demuestro capacidad para resolver problemas técnicos relacionados con el área de trabajo	4	4	4	
Empleo de tecnología	5. Tengo la capacidad de actualización y adaptación a los avances y cambios tecnológicos en el campo laboral	4	4	4	
	6. Aplico los conocimientos técnicos en situaciones laborales diversas	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias interpersonales.
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión competencias interpersonales de las competencias laborales de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Habilidades de comunicación	7. Demuestro habilidades de comunicación efectiva con mis colegas y superiores	4	4	4	
	8. Establezco relaciones sólidas y positivas en el entorno laboral	4	4	4	
Relaciones con otros	9. Muestro empatía y consideración hacia los demás en el trabajo	4	4	4	
	10. Muestro colaboración y trabajo en equipo al interactuar con otros	4	4	4	
Resolución de conflictos	11. Resuelvo conflictos y mantengo relaciones armoniosas en el entorno laboral	4	4	4	
	12. Muestro habilidades de liderazgo y capacidad para influir en otros de manera efectiva	4	4	4	

- Tercera dimensión: Competencias adaptativas.
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión competencias adaptativas de las competencias laborales de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Capacidad de adaptación	13. Demuestro flexibilidad y capacidad para adaptarme a los cambios en el entorno laboral	4	4	4	
	14. Empleo la creatividad para generar soluciones innovadoras en el trabajo	4	4	4	
Aprendizaje continuo	15. Aprendo nuevas habilidades o adquiero conocimientos adicionales relacionados con el trabajo	4	4	4	
	16. Identifico y aprovecho las oportunidades de mejora en el área de trabajo	4	4	4	

Flexibilidad y creatividad	17.Gestiono el cambio y manejo situaciones de incertidumbre en el entorno laboral	4	4	4	
	18.Resuelvo problemas complejos y tomo decisiones acertadas en situaciones difíciles	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable ( x )**    **Aplicable después de corregir ( )**    **no aplicable ( )**

Apellidos y nombres del juez validador: **RENTERA QUISPE, Paulino Francisco**                      **DNI 22890961**

Especialidad del validador: **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN ORCID:**

Huánuco 30 de noviembre de 2023

#### Experto N° 4

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Cuestionario de Síndrome de Burnout" 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.

<b>Nombre del juez:</b>	<b>ARRATEA ESPINOZA, Jorge Nagel</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <b>X</b> )                      Doctor (   )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (   )    Social (   )    Educativo ( <b>x</b> ) Organizacional (   )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Profesora de Educación Ciencia y Tecnología.
<b>Institución donde labora:</b>	Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juana Moreno de Llata - Huamalies – Huánuco.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (   ) Más de 5 años ( <b>x</b> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica : (si corresponda)</b>	Trabajos psicométricos realizados. Título del estudio realizado.

2.- **PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3.- DATOS DE LA ESCALA:

Nombre de la Prueba:	1.Cuestionario de Síndrome de Burnout
Autora:	ARRATEA ESPINOZA, Yolanda
Procedencia:	1.Este cuestionario fue diseñado por Christina Maslach y Susan Jackson en 1981 para evaluar el agotamiento laboral en trabajadores de Servicios humanos.
Administración:	Auto reporte individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	CETPRO "San Luis Gonzaga" de Huánuco
Significación:	1.La escala está compuesta por los siguientes elementos: siempre, frecuentemente, regularmente, pocas veces y nunca. Las dimensiones a medir son: Cansancio emocional. Despersonalización y Realización personal

#### 4.- SOPORTE TEÓRICO: (describir en función al modelo teórico)

Los instrumentos basados en el Modelo de Maslach, como el Maslach Burnout Inventory (MBI), o cuestionario del síndrome de burnout son ampliamente utilizados para medir el síndrome de burnout. El MBI, por ejemplo, incluye escalas para medir cada uno de los tres componentes mencionados anteriormente. El soporte teórico de estos

instrumentos se deriva de la investigación empírica que ha demostrado la validez y confiabilidad de los mismos. Los estudios suelen validar los instrumentos a través de análisis psicométricos para asegurarse de que midan de manera consistente y precisa los constructos que pretenden evaluar. En resumen, el soporte teórico de un instrumento de síndrome de burnout se basa en modelos teóricos específicos, como el Modelo de Maslach, y en la evidencia empírica que respalda la validez y confiabilidad del instrumento en la medición de los componentes de burnout.

## 5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Síndrome de Burnout, Elaborado por Christina Maslach y Susan Jackson en el año 1981 **de** acuerdo con los siguientes indicadores; califique cada uno de los ítems según corresponda:

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

<b>1</b>	No cumple con el criterio.	<b>2</b>	Bajo Nivel	<b>3</b>	Moderado Nivel	<b>4</b>	Alto Nivel
----------	----------------------------	----------	------------	----------	----------------	----------	------------

### Dimensiones del instrumento: V1: Síndrome de Burnout

- Primera dimensión: Cansancio emocional
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Sobrecarga de trabajo	1.Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	4	4	4	
	2.Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	4	4	4	
	3.Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	4	4	4	
Vacío emocional	4.Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.	4	4	4	
	5.Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.	4	4	4	
	6.Siento que trabajar todo el día con los alumnos me cansa.	4	4	4	
Fatiga	7.Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.	4	4	4	
	8.Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	4	4	4	

	9.Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Despersonalización
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión despersonalización del síndrome del burnout.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Deshumanización	10.Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	4	4	4	
	11.Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	4	4	4	
Desempeño	12.Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4	4	4	
	13.Me siento frustrado/a en mi trabajo.	4	4	4	
	14.Creo que trabajo demasiado.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Realización personal
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión realización personal del síndrome de burnout

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Desmotivación	15.No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	4	4	4	
	16.Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	4	4	4	
	17.Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	4	4	4	
	18.Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	4	4	4	
Sentimiento de insatisfacción	19.Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	
	20.Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	4	4	4	
	21.En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	4	4	4	
	22.Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Cuestionario las competencias laborales" 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.

<b>Nombre del juez:</b>	<b>ARRATEA ESPINOZA, Jorge Nagel</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativo ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Profesora de Educación Ciencia y Tecnología.
<b>Institución donde labora:</b>	Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico Juana Moreno de Llata - Huamalies – Huánuco.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica : (si corresponda)</b>	Trabajos psicométricos realizados. Título del estudio realizado.

2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3.- DATOS DE LA ESCALA:

Nombre de la Prueba:	2. Cuestionario para evaluar las competencias laborales
Autora:	ARRATEA ESPINOZA, Yolanda

Procedencia:	2. Este cuestionario fue tomado de la investigación realizada por Vicente y Chávez (2019)
Administración:	Auto reporte individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	CETPRO "San Luis Gonzaga" de Huánuco
Significación:	2.La escala está compuesta por los siguientes elementos: siempre, frecuentemente, regularmente, pocas veces y nunca. Las dimensiones a medir son: Competencias técnicas, Competencias interpersonales y Competencias adaptativas.

#### 4.- SOPORTE TEÓRICO: (describir en función al modelo teórico)

Los instrumentos de evaluación de competencias suelen someterse a procesos de validación empírica para asegurar que midan de manera precisa y confiable las competencias deseadas. Esto implica recopilar evidencia de que las puntuaciones en el instrumento están relacionadas con el desempeño laboral real. El soporte teórico, por lo tanto, radica en la comprensión clara y fundamentada de las competencias necesarias para el éxito en un rol específico, respaldada por investigación, análisis y validación. Este enfoque integral contribuye a la robustez y utilidad del instrumento de evaluación de competencias laborales

#### 5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para evaluar las competencias laborales, Elaborado por Vicente y Chávez en el año 2019 de acuerdo con los siguientes indicadores; califique cada uno de los ítems según corresponda:

##### Dimensiones del instrumento: V2: Competencias Laborales

- Primera dimensión: Competencias técnicas.
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión competencias técnicas de las competencias laborales de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Ejecución de tareas	1.Demuestro las competencias y habilidades técnicas en la realización de las tareas laborales	4	4	4	
	2.Tengo el conocimiento y dominio en el manejo de las herramientas y tecnologías relevantes para el trabajo	4	4	4	
Habilidades técnicas	3.La precisión y calidad del trabajo realizado van a la mano con los términos de cumplimiento de estándares y requisitos	4	4	4	
	4.Demuestro capacidad para resolver problemas técnicos relacionados con el área de trabajo	4	4	4	
Empleo de tecnología	5.Tengo la capacidad de actualización y adaptación a los avances y cambios tecnológicos en el campo laboral	4	4	4	
	6.Aplico los conocimientos técnicos en situaciones laborales diversas	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias interpersonales.
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión competencias interpersonales de las competencias laborales de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Habilidades de comunicación	7.Demuestro habilidades de comunicación efectiva con mis colegas y superiores	4	4	4	
	8.Establezco relaciones sólidas y positivas en el entorno laboral	4	4	4	
Relaciones con otros	9.Muestro empatía y consideración hacia los demás en el trabajo	4	4	4	
	10.Muestro colaboración y trabajo en equipo al interactuar con otros	4	4	4	

Resolución de conflictos	11. Resuelvo conflictos y mantengo relaciones armoniosas en el entorno laboral	4	4	4	
	12. Muestro habilidades de liderazgo y capacidad para influir en otros de manera efectiva	4	4	4	

- Tercera dimensión: Competencias adaptativas.
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión competencias adaptativas de las competencias laborales de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Capacidad de adaptación	13. Demuestro flexibilidad y capacidad para adaptarme a los cambios en el entorno laboral	4	4	4	
	14. Empleo la creatividad para generar soluciones innovadoras en el trabajo	4	4	4	
Aprendizaje continuo	15. Aprendo nuevas habilidades o adquiero conocimientos adicionales relacionados con el trabajo	4	4	4	
	16. Identifico y aprovecho las oportunidades de mejora en el área de trabajo	4	4	4	
Flexibilidad y creatividad	17. Gestiono el cambio y manejo situaciones de incertidumbre en el entorno laboral	4	4	4	
	18. Resuelvo problemas complejos y tomo decisiones acertadas en situaciones difíciles	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable ( x )**    **Aplicable después de corregir ( )**    **no aplicable ( )**

Apellidos y nombres del juez validador: **ARRATEA ESPINOZA, Jorge Nagel**                      **DNI 22494124**

Especialidad del validador: Magister en **Docencia y Gestión Educativa** ORCID:

Huánuco 30 de noviembre de 2023



## Experto N° 5

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Cuestionario de Síndrome de Burnout" 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.

<b>Nombre del juez:</b>	<b>LÓPEZ DE LA CRUZ, Edgardo Cristian Iván</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativo ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Profesor de Educación para el Trabajo
<b>Institución donde labora:</b>	CETPRO San Luis Gonzaga.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica : (si corresponda)</b>	Trabajos psicométricos realizados. Título del estudio realizado.

**2.- PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3.- DATOS DE LA ESCALA:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	1.Cuestionario de Síndrome de Burnout
<b>Autora:</b>	ARRATEA ESPINOZA, Yolanda
<b>Procedencia:</b>	1.Este cuestionario fue diseñado por Christina Maslach y Susan Jackson en 1981 para evaluar el agotamiento laboral en trabajadores de Servicios humanos.
<b>Administración:</b>	Auto reporte individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	CETPRO "San Luis Gonzaga" de Huánuco
<b>Significación:</b>	1.La escala está compuesta por los siguientes elementos: siempre, frecuentemente, regularmente, pocas veces y nunca. Las dimensiones a medir son: Cansancio emocional. Despersonalización y Realización personal

### 4.- SOPORTE TEÓRICO: (describir en función al modelo teórico)

Los instrumentos basados en el Modelo de Maslach, como el Maslach Burnout Inventory (MBI), o cuestionario del síndrome de burnout son ampliamente utilizados para medir el síndrome de burnout. El MBI, por ejemplo, incluye escalas para medir cada uno de los tres componentes mencionados anteriormente. El soporte teórico de estos instrumentos se deriva de la investigación empírica que ha demostrado la validez y confiabilidad de los mismos. Los estudios suelen validar los instrumentos a través de análisis psicométricos para asegurarse de que midan de manera consistente y precisa los constructos que pretenden evaluar. En resumen, el soporte teórico de un instrumento de síndrome de burnout se basa en modelos teóricos específicos, como el Modelo de Maslach, y en la evidencia empírica que respalda la validez y confiabilidad del instrumento en la medición de los componentes de burnout.

### 5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el Cuestionario de Síndrome de Burnout, Elaborado por Christina Maslach y Susan Jackson en el año 1981 **de** acuerdo con los siguientes indicadores; califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	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.
	Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo ( bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

o indicador que está midiendo.	Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe de ser incluido.	No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	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

<b>1</b>	No cumple con el criterio.	<b>2</b>	Bajo Nivel	<b>3</b>	Moderado Nivel	<b>4</b>	Alto Nivel
----------	----------------------------	----------	------------	----------	----------------	----------	------------

**Dimensiones del instrumento: V1: Síndrome de Burnout**

- Primera dimensión: Cansancio emocional
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Sobrecarga de trabajo	1.Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	4	4	4	
	2.Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	4	4	4	
	3.Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	4	4	4	
Vacío emocional	4.Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.	4	4	4	
	5.Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales.	4	4	4	
	6.Siento que trabajar todo el día con los alumnos me cansa.	4	4	4	
Fatiga	7.Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos.	4	4	4	
	8.Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	4	4	4	
	9.Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Despersonalización
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión despersonalización del síndrome del burnout.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Deshumanización	10.Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	4	4	4	
	11.Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	4	4	4	
Desempeño	12.Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4	4	4	
	13.Me siento frustrado/a en mi trabajo.	4	4	4	
	14.Creo que trabajo demasiado.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Realización personal
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión realización personal del síndrome de burnout

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Desmotivación	15.No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	4	4	4	
	16.Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	4	4	4	
	17.Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	4	4	4	
	18.Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	4	4	4	
Sentimiento de insatisfacción	19.Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	
	20.Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	4	4	4	
	21.En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	4	4	4	
	22.Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Cuestionario las competencias laborales" 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.

<b>Nombre del juez:</b>	<b>LÓPEZ DE LA CRUZ, Edgardo Cristian Iván</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativo ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Profesora de Educación Técnico Productivo
<b>Institución donde labora:</b>	CETPRO San Luis Gonzaga
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica : (si corresponda)</b>	Trabajos psicométricos realizados. Título del estudio realizado.

2.- **PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3.- DATOS DE LA ESCALA:

Nombre de la Prueba:	2. Cuestionario para evaluar las competencias laborales
Autora:	ARRATEA ESPINOZA, Yolanda
Procedencia:	2. Este cuestionario fue tomado de la investigación realizada por Vicente y Chávez (2019)
Administración:	Auto reporte individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	CETPRO "San Luis Gonzaga" de Huánuco
Significación:	2.La escala está compuesta por los siguientes elementos: siempre, frecuentemente, regularmente, pocas veces y nunca. Las dimensiones a medir son: Competencias técnicas, Competencias interpersonales y Competencias adaptativas.

### 4.- SOPORTE TEÓRICO: (describir en función al modelo teórico)

Los instrumentos de evaluación de competencias suelen someterse a procesos de validación empírica para asegurar que midan de manera precisa y confiable las competencias deseadas. Esto implica recopilar evidencia de que las puntuaciones en el instrumento están relacionadas con el desempeño laboral real. El soporte teórico, por lo tanto, radica en la comprensión clara y fundamentada de las competencias necesarias para el éxito en un rol específico, respaldada por investigación, análisis y validación. Este enfoque integral contribuye a la robustez y utilidad del instrumento de evaluación de competencias laborales

### 5.- PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ

A continuación, a usted le presento el Cuestionario para evaluar las competencias laborales, Elaborado por Vicente y Chávez en el año 2019 de acuerdo con los siguientes indicadores; califique cada uno de los ítems según corresponda:

#### Dimensiones del instrumento: V2: Competencias Laborales

- Primera dimensión: Competencias técnicas.

- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión competencias técnicas de las competencias laborales de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Ejecución de tareas	1. Demuestro las competencias y habilidades técnicas en la realización de las tareas laborales	4	4	4	
	2. Tengo el conocimiento y dominio en el manejo de las herramientas y tecnologías relevantes para el trabajo	4	4	4	
Habilidades técnicas	3. La precisión y calidad del trabajo realizado van a la mano con los términos de cumplimiento de estándares y requisitos	4	4	4	
	4. Demuestro capacidad para resolver problemas técnicos relacionados con el área de trabajo	4	4	4	
Empleo de tecnología	5. Tengo la capacidad de actualización y adaptación a los avances y cambios tecnológicos en el campo laboral	4	4	4	
	6. Aplico los conocimientos técnicos en situaciones laborales diversas	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias interpersonales.
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión competencias interpersonales de las competencias laborales de los trabajadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Habilidades de comunicación	7. Demuestro habilidades de comunicación efectiva con mis colegas y superiores	4	4	4	
	8. Establezco relaciones sólidas y positivas en el entorno laboral	4	4	4	
Relaciones con otros	9. Muestro empatía y consideración hacia los demás en el trabajo	4	4	4	
	10. Muestro colaboración y trabajo en equipo al interactuar con otros	4	4	4	
Resolución de conflictos	11. Resuelvo conflictos y mantengo relaciones armoniosas en el entorno laboral	4	4	4	
	12. Muestro habilidades de liderazgo y capacidad para influir en otros de manera efectiva	4	4	4	

- Tercera dimensión: Competencias adaptativas.
- Objetivos de la Dimensión: El instrumento mide los niveles de la dimensión competencias adaptativas de las competencias laborales de los trabajadores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Capacidad de adaptación	13. Demuestro flexibilidad y capacidad para adaptarme a los cambios en el entorno laboral	4	4	4	
	14. Empleo la creatividad para generar soluciones innovadoras en el trabajo	4	4	4	
Aprendizaje continuo	15. Aprendo nuevas habilidades o adquiero conocimientos adicionales relacionados con el trabajo	4	4	4	
	16. Identifico y aprovecho las oportunidades de mejora en el área de trabajo	4	4	4	

Flexibilidad y creatividad	17.Gestiono el cambio y manejo situaciones de incertidumbre en el entorno laboral	4	4	4	
	18.Resuelvo problemas complejos y tomo decisiones acertadas en situaciones difíciles	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable ( x )**    **Aplicable después de corregir ( )**    **no aplicable ( )**

Apellidos y nombres del juez validador: **LÓPEZ DE LA CRUZ, Edgardo Cristian** DNI **40394603**

Especialidad del validador: **Magister en Desarrollo Sostenible y Educación Ambiental** ORCID:

Huánuco 30 de noviembre de 2023

  
 Edgardo Cristian Iván López De La Cruz

**Anexo 4: Constancia de autorización para la aplicación de instrumentos de investigación por parte de la Universidad César Vallejo.**



**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

Trujillo, 08 de noviembre de 2023

**CARTA N° 804-2023-UCV-VA-EPG-F01/J**

Mgtr. Antony Mori Vara  
Director  
CETPRO – "SAN LUIS GONZAGA"  
**Presente.** –

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **YOLANDA ARRATEA ESPINOZA**, del programa de **MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"SÍNDROME DEL BURNOUT Y COMPETENCIAS LABORALES DE LOS DOCENTES DEL CETPRO SAN LUIS GONZAGA DE LA CIUDAD DE HUÁNUCO - 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre el Síndrome del Burnout y competencias laborales de los docentes del CETPRO "San Luis Gonzaga", de la Ciudad de Huánuco - 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

**Atentamente.** –



Mg. Ricardo Benites Aliaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo



**ADJUNTO:**  
- Instrumentos de recolección de datos.



## Anexo 5: Constancia de aceptación para la aplicación de los instrumentos de investigación por parte del CETPRO



CETPRO SAN LUIS GONZAGA  
HUÁNUCO



UGEL  
HUÁNUCO



DIÓCESIS DE HUÁNUCO

### CONSTANCIA DE ACEPTACION PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Yo Antony Morí Vara identificado con DNI 42431133 en mi calidad de Director del CETPRO San Luis Gonzaga con R.U.C N° 20404655532, ubicada en el Jr. General Prado N° 564 de la ciudad de Huánuco.

**SE DA CONSTANCIA QUE,**

La estudiante, ARRATEA ESPINOZA, Yolanda identificado con DNI N°22483489, del Programa de Postgrado de Maestría en Educación con mención en Psicología Educativa, **se autoriza para la aplicación de los instrumentos** de su Trabajo de Investigación titulada Síndrome de Burnout y competencias laborales de los Docentes del CETPRO San Luis Gonzaga de Huánuco. Instrumentos que es de suma importancia para el desarrollo y acabado de la investigación.

Se expide la presente para los fines que estime por conveniente de la interesada.

Huánuco, 28 de noviembre de 2023



CETPRO "SAN LUIS GONZAGA"  
Prof. Antony B. Morí Vara  
DIRECTOR

Firma y sello del Representante Legal  
o Representante del área

DNI: 42431133

## Anexo 6: Constancia de aplicación de los instrumentos de investigación por parte del CETPRO



CETPRO SAN LUIS GONZAGA  
HUÁNUCO



### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Yo Antony Morí Vara identificado con DNI 42431133 en mi calidad de Director del CETPRO San Luis Gonzaga con R.U.C N° 20404655532, ubicada en el Jr. General Prado N° 564 de la ciudad de Huánuco.

#### SE DA CONSTANCIA QUE,

La estudiante, ARRATEA ESPINOZA, Yolanda identificado con DNI N°22483489, del Programa de Postgrado de Maestría en Educación con mención en Psicología Educativa, **aplicó de manera responsable los instrumentos** de su Trabajo de Investigación titulada Síndrome de Burnout y competencias laborales de los Docentes del CETPRO San Luis Gonzaga de Huánuco. Instrumentos que estaba bien formuladas los criterios de cada variable, es de suma importancia para el desarrollo y acabado de la investigación.

Se expide la presente para los fines que estime por conveniente de la interesada.

Huánuco, 10 de Diciembre de 2023



Prof. Antony R. Morí Vara  
DIRECTOR

Firma y sello del Representante Legal  
o Representante del área

DNI: 42431133

## Anexo 7: Validez de Instrumento (Prueba de Expertos - V de Aiken)

	CLARIDAD	PERTINENCIA	RELEVANCIA	Instrumento	LI	LS
P1	1.000	1.000	1.000	1.00	0.438	1.000
P2	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P3	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P4	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P5	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P6	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P7	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P8	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P9	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P10	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P11	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P12	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P13	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P14	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P15	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P16	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P17	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P18	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P19	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P20	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P21	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P22	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P23	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P24	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P25	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P26	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P27	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P28	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P29	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P30	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P31	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
P32	1.000	1.000	1.000	1.00	0.796	1.000
Valor Aiken del instrumento				1.00		

### Anexo 8: Tabla de confiabilidad la variable Síndrome de Burnout

ENCUESTADOS	ITEMS																						SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
E1	5	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	5	4	1	3	2	3	4	4	66
E2	4	4	5	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2	5	2	3	5	81
E3	2	2	1	3	3	1	1	4	1	2	1	5	2	3	1	2	4	5	5	1	4	2	55
E4	2	1	2	4	3	2	1	4	1	3	1	4	2	3	1	3	4	5	4	1	5	2	58
E5	1	2	1	3	3	1	2	5	2	2	1	4	2	3	2	2	4	5	5	2	4	2	58
E6	3	1	2	2	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4	3	1	2	4	54
E7	5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2	1	3	5	2	4	66
E8	4	4	5	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2	5	2	3	5	81
E9	2	2	1	3	3	1	1	4	1	2	1	5	2	3	1	2	4	5	5	1	4	2	55
E10	3	1	2	2	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4	3	1	2	4	54
E11	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3	5	3	3	3	59
E12	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2	1	3	5	2	4	65
E13	5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2	1	3	5	2	4	66
VAR	1.76	1.18	2.27	1.06	0.45	2.10	0.89	1.55	0.89	0.66	2.18	2.23	1.10	0.40	0.923	1.314	0.947	2.438	1.148	2.402	0.994	1.172	
SUMA VAR	30.059																						
VARs SUMA ÍTEMS	79.609																						

$\alpha$  Coeficiente de confiabilidad  
: del cuestionario

→ 0.65

### Anexo 9: Tabla de confiabilidad de la variable Competencias laborales

ENCUESTADOS	ITEMS																		SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
E1	3	1	2	2	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4	44
E2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3	45
E3	5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2	1	52
E4	1	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	5	4	1	3	49
E5	4	4	5	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2	66
E6	2	1	1	3	4	1	2	4	1	2	1	4	2	3	2	2	4	4	43
E7	3	1	2	2	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4	44
E8	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3	44
E9	5	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	5	4	1	3	53
E10	2	2	1	3	3	1	1	4	1	3	2	5	2	3	1	2	4	5	45
E11	3	1	2	4	3	2	1	4	1	3	3	4	2	3	1	3	4	5	49
E12	1	2	2	2	3	2	1	5	2	3	1	4	1	2	2	1	5	4	43
E13	5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2	1	52
VAR	1.9 17	0.9 82	1.5 62	0.9 23	0.5 44	1.5 98	1.2 07	1.6 09	0.8 28	0.4 62	1.3 25	1.7 51	0.8 28	0.5 21	1.4 44	1.621	1.36 1	1.56 2	
SUMA VAR	22.047																		
VAR SUMA ÍTEMS	38.237																		

Coeficiente de confiabilidad del  
 $\alpha$ : cuestionario

0.  
64

## Anexo 10: Bases de datos Síndrome de Burnout

Muestra piloto

Base de datos – síndrome de burnout

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
5	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	5	4	1	3	2	3	4	4
4	4	5	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2	5	2	3	5
2	2	1	3	3	1	1	4	1	2	1	5	2	3	1	2	4	5	5	1	4	2
2	1	2	4	3	2	1	4	1	3	1	4	2	3	1	3	4	5	4	1	5	2
1	2	1	3	3	1	2	5	2	2	1	4	2	3	2	2	4	5	5	2	4	2
3	1	2	2	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4	3	1	2	4
5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2	1	3	5	2	4
4	4	5	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2	5	2	3	5
2	2	1	3	3	1	1	4	1	2	1	5	2	3	1	2	4	5	5	1	4	2
3	1	2	2	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4	3	1	2	4
2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3	5	3	3	3
4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2	1	3	5	2	4

## Anexo 11: Bases de datos Competencias laborales

Base de datos - competencias

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
3	1	2	2	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4
2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3
5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2	1
1	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	5	4	1	3
4	4	5	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2
2	1	1	3	4	1	2	4	1	2	1	4	2	3	2	2	4	4
3	1	2	2	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4
2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3
5	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	5	4	1	3
2	2	1	3	3	1	1	4	1	3	2	5	2	3	1	2	4	5
3	1	2	4	3	2	1	4	1	3	3	4	2	3	1	3	4	5
1	2	2	2	3	2	1	5	2	3	1	4	1	2	2	1	5	4

## Anexo 12: Tabla de procesamientos de datos de las variables Síndrome de Burnout y de competencias laborales.

Datos investigación – síndrome burnout

v1: síndrome del burnout														v1: síndrome burnout																									
cansancio emocional								despersona lización						realización personal						desempeño técnico				desemp. Interpersonal				desemp. Adaptativo											
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40
3	1	2	2	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4	3	1	2	4	2	1	3	2	4	2	1	1	3	2	3	2	3	2	2	1	3	4
2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3	5	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3
5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2	1	3	5	2	4	5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2	1
5	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	5	4	1	3	2	3	4	4	5	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	5	4	1	3
4	4	5	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2	5	2	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2
1	1	1	3	4	1	2	4	1	2	1	4	2	3	2	2	4	4	4	2	4	3	1	1	1	3	4	1	2	4	1	2	1	4	2	3	2	2	4	4
2	2	1	3	3	1	1	4	1	2	1	5	2	3	1	2	4	5	5	1	4	2	2	2	1	3	2	1	1	4	1	2	1	5	2	3	1	2	4	5
2	1	2	4	3	2	1	4	1	3	1	4	2	3	1	3	4	5	4	1	5	2	2	1	2	4	3	2	1	4	1	3	1	4	2	3	1	3	4	5
1	2	2	2	3	2	1	5	2	3	1	4	1	2	2	1	5	4	4	2	4	1	1	2	2	2	3	2	1	5	2	3	1	4	1	2	2	1	5	4
1	2	1	3	3	1	2	5	2	2	1	4	2	3	2	2	4	5	5	2	4	2	1	2	1	3	3	1	2	5	2	2	1	4	2	3	2	2	4	5
3	1	2	2	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4
2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3	5	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3
5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2	1	3	5	2	4	5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2	1
5	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	5	4	1	3	2	3	4	4	1	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	5	4	1	3
4	4	5	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2	5	2	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2
2	1	1	3	4	1	2	4	1	2	1	4	2	3	2	2	4	4	4	2	4	3	2	1	1	3	4	1	2	4	1	2	1	4	2	3	2	2	4	4
2	2	1	3	3	1	1	4	1	2	1	5	2	3	1	2	4	5	5	1	4	2	2	2	1	3	1	1	1	4	1	2	1	5	2	3	1	2	4	5
2	1	2	4	3	2	1	4	1	3	1	4	2	3	1	3	4	5	4	1	5	2	2	1	2	4	3	2	1	4	1	3	1	4	2	2	1	3	4	5
1	2	2	2	3	2	1	5	2	3	1	4	1	2	2	1	5	4	4	2	4	1	1	2	2	2	3	2	1	5	2	3	1	4	1	2	2	1	5	4
1	2	1	3	3	1	2	5	2	2	1	4	2	3	2	2	4	5	5	2	4	2	4	2	1	3	3	1	2	5	2	3	1	4	2	3	2	2	4	5
3	1	2	2	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4
2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3	5	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3
4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2	1	3	5	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	3	1	1	1	2	2	4	2	1
5	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	5	4	1	3	2	3	4	4	5	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	5	4	1	3
4	4	5	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2
1	1	1	3	4	1	2	4	1	2	1	4	2	3	2	2	4	4	4	2	4	3	2	1	1	3	4	1	2	4	1	2	1	4	2	3	2	2	4	4
2	2	1	3	3	1	1	4	1	2	1	5	2	3	1	2	4	5	5	1	4	2	2	2	1	3	3	1	1	4	1	3	2	5	2	3	1	2	4	5
2	1	2	4	3	2	1	4	1	3	1	4	2	3	1	3	4	5	4	1	5	2	3	1	2	4	3	2	1	4	1	3	3	4	2	3	1	3	4	5
1	2	2	2	3	2	1	5	2	3	1	4	1	2	2	1	5	4	4	2	4	1	1	2	2	2	3	2	1	5	2	3	1	4	1	2	2	1	5	4
1	1	1	3	3	1	2	5	2	2	1	4	2	3	2	2	4	5	5	2	4	2	1	1	1	3	3	1	2	5	2	2	3	4	2	3	2	2	4	5
1	2	2	2	3	2	1	5	2	3	1	4	1	2	2	1	5	4	4	2	4	1	1	2	2	2	3	2	1	5	2	1	1	4	1	2	2	1	5	4
1	2	1	3	3	1	2	5	2	2	1	4	2	3	2	2	4	5	5	2	4	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2

Datos investigación – competencias laborales

v1: síndrome del burnout														v2: competencias laborales																									
cansancio emocional							despersonalización				realización personal			desempeño técnico				desemp. Interpersonal			desemp. Adaptativo																		
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30										
3	1	2	2	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4	3	1	2	4	2	1	3	2	4	2	1	1	3	2	3	2	2	1	3	4		
2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3	5	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3
5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2	1	3	5	2	4	5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2	1
5	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	5	4	1	3	2	3	4	4	5	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	5	4	1	3
4	4	5	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2	5	2	3	5	4	4	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2	
1	1	1	3	4	1	2	4	1	2	1	4	2	3	2	2	4	4	4	2	4	3	1	1	1	3	4	1	2	4	1	2	1	4	2	3	2	2	4	4
2	2	1	3	3	1	1	4	1	2	1	5	2	3	1	2	4	5	5	1	4	2	2	2	1	3	2	1	1	4	1	2	1	5	2	3	1	2	4	5
2	1	2	4	3	2	1	4	1	3	1	4	2	3	1	3	4	5	4	1	5	2	2	1	2	4	3	2	1	4	1	3	1	4	2	3	1	3	4	5
1	2	2	2	3	2	1	5	2	3	1	4	1	2	2	1	5	4	4	2	4	1	1	2	2	2	3	2	1	5	2	3	1	4	1	2	2	1	5	4
1	2	1	3	3	1	2	5	2	2	1	4	2	3	2	2	4	5	5	2	4	2	4	2	1	3	3	1	2	5	2	3	1	4	2	3	2	2	4	5
3	1	2	2	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4
2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3	5	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3
5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2	1	3	5	2	4	5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2	1
5	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	5	4	1	3	2	3	4	4	1	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	5	4	1	3
4	4	5	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2	5	2	3	5	4	4	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2	
2	1	1	3	4	1	2	4	1	2	1	4	2	3	2	2	4	4	4	2	4	3	2	1	1	3	4	1	2	4	1	2	1	4	2	3	2	2	4	4
2	2	1	3	3	1	1	4	1	2	1	5	2	3	1	2	4	5	5	1	4	2	2	2	1	3	1	1	1	4	1	2	1	5	2	3	1	2	4	5
2	1	2	4	3	2	1	4	1	3	1	4	2	3	1	3	4	5	4	1	5	2	2	1	2	4	3	2	1	4	1	3	1	4	2	2	1	3	4	5
1	2	2	2	3	2	1	5	2	3	1	4	1	2	2	1	5	4	4	2	4	1	1	2	2	2	3	2	1	5	2	3	1	4	1	2	2	1	5	4
1	2	1	3	3	1	2	5	2	2	1	4	2	3	2	2	4	5	5	2	4	2	4	2	1	3	3	1	2	5	2	3	1	4	2	3	2	2	4	5
3	1	2	2	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	4
2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3	5	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	5	2	3	2	1	3	3
4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2	1	3	5	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	3	1	1	1	2	2	4	2	1
5	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	5	4	1	3	2	3	4	4	5	3	1	3	4	4	4	2	3	2	3	3	2	1	5	4	1	3
4	4	5	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2	5	2	3	5	5	4	5	5	5	3	3	1	4	5	5	5	3	2	3	2	2	
1	1	1	3	4	1	2	4	1	2	1	4	2	3	2	2	4	4	4	2	4	3	2	1	1	3	4	1	2	4	1	2	1	4	2	3	2	2	4	4
2	2	1	3	3	1	1	4	1	2	1	5	2	3	1	2	4	5	5	1	4	2	2	2	1	3	3	1	1	4	1	3	2	5	2	3	1	2	4	5
2	1	2	4	3	2	1	4	1	3	1	4	2	3	1	3	4	5	4	1	5	2	3	1	2	4	3	2	1	4	1	3	3	4	2	3	1	3	4	5
1	2	2	2	3	2	1	5	2	3	1	4	1	2	2	1	5	4	4	2	4	1	1	2	2	2	3	2	1	5	2	3	1	4	1	2	2	1	5	4
1	1	1	3	3	1	2	5	2	2	1	4	2	3	2	2	4	5	5	2	4	2	1	1	1	3	3	1	2	5	2	2	3	4	2	3	2	2	4	5
1	2	2	2	3	2	1	5	2	3	1	4	1	2	2	1	5	4	4	2	4	1	1	2	2	2	3	2	1	5	2	1	1	4	1	2	2	1	5	4
1	2	1	3	3	1	2	5	2	2	1	4	2	3	2	2	4	5	5	2	4	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2