



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Síndrome de Burnout y desempeño laboral en servidores
públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral,
2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Sosa Vargas, Fiorella Tatiana (ORCID: 0000-0003-4198-4109)

Verástegui Alberto, Javier Antonio (ORCID: 0000-0003-2359-4887)

ASESORA:

Dra. Cortez Chávez, Claudia Virginia (ORCID: 0000-0001-8017-8543)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por habernos dado la vida y permitirnos el haber llegado hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional. A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad. A nuestros padres, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado. De igual forma, agradecemos a nuestra asesora de Tesis y en especial al Mg. Daniel que gracias a sus consejos hoy podemos culminar este trabajo.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. MÉTODO	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1. Coeficiente de correlación y significación entre las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral	20
Tabla 2. Coeficiente de correlación y significación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral	21
Tabla 3. Coeficiente de correlación y significación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral	22
Tabla 4. Coeficiente de correlación y significación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral	23

Resumen

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el Síndrome de *Burnout* y desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020. El enfoque de la investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no experimental. La muestra de esta investigación estuvo constituida por 40 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios para ambas variables. En relación con los resultados, sobre la variable Síndrome de *Burnout*, el 50% el cual representa a 20 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, presentaron nivel bajo; el 47,5% equivalente a 19 trabajadores, presentaron un nivel moderado. Asimismo, en cuanto a la variable desempeño docente, el 67,5% equivalente a 27 trabajadores presentaron nivel eficiente; el 27,5% equivalente a 11 trabajadores, presentaron nivel regular. Los encuestados perciben un nivel moderado en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,560. Se concluye que existe relación entre el síndrome de *Burnout* y desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020.

Palabras clave: Síndrome de *Burnout*, Desempeño laboral, UGEL, trabajadores, servidores públicos.

Abstract

The objective of the research was to establish the relationship between the Burnout Syndrome and job performance in public servants of the local Educational Management Unit N°. 10 Huaral, 2020. The research approach was basic, quantitative, correlational, non-experimental design. The sample of this research consisted of 40 workers. The technique used was the survey and the instruments were the questionnaires for both variables. In relation to the results, on the variable Burnout Syndrome, 50% which represents 20 workers from the local Educational Management Unit No. 10 Huaral, presented a low level; 47.5%, equivalent to 19 workers, presented a moderate level. Likewise, regarding the teaching performance variable, 67.5% equivalent to 27 workers presented an efficient level; 27.5%, equivalent to 11 workers, presented a regular level. Respondents perceive a moderate level in terms of the degree of correlation between the variables determined by Spearman's $Rho = 0.560$. It is concluded that there is a relationship between the Burnout syndrome and job performance in public servants of the local Educational Management Unit No. 10 Huaral

Keywords: Burnout Syndrome, Job performance, UGEL, workers, public servants.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el servicio de atención al usuario o cliente demanda que se cumplan ciertos criterios y estándares relacionados a las metas de atención, la gestión institucional, los balances e inventarios continuos, entre otros; con la finalidad de cumplir los lineamientos y objetivos de la organización (Chiavenato, 2007). Estos criterios aunados a la situación de confinamiento producto de la pandemia, deben seguir persiguiéndose para garantizar un adecuado funcionamiento de las instituciones respecto en poder satisfacer las necesidades de cada usuario en cuyo contexto, aparece el síndrome del *Burnout*.

Lauracio, C., y Lauracio, T. (2020) señalan que el Síndrome de *Burnout* tiene como característica el agotamiento o desgaste laboral, el cual conlleva al estrés crónico; asimismo dicha patología puede generarse por diversos factores que traen consigo problemas de salud para los trabajadores. Una de las consecuencias es el incorrecto funcionamiento de la empresa a nivel operativo que afecta el ámbito laboral del empleador y del empleado, es decir el desempeño, observándose una disminución en los niveles de productividad y rendimiento; también un aumento de errores, cambios de humor e irritabilidad, mala atención al usuario, entre otros. Estos factores que generan estrés continuo se catalogan como dañinos y perjudiciales para la salud del hombre, porque afectan la salud física y mental; su efecto nocivo se relaciona con el nivel de intensidad del estrés que cada trabajador percibe. Por ello es crucial conocer dichos factores para poder brindar estrategias de soporte ante esta situación.

En tal sentido, Leka, S. (2004) señala que todo colaborador tiene que demostrar un adecuado desempeño laboral, que es evaluado y supervisado con el propósito de cumplir con los objetivos, cada uno de ellos tiene en cuenta que si no satisfacen las expectativas, serán rotados a otras áreas. Además, en el día a día es normal o frecuente que tengan que tener principio de empatía; porque se presentan reclamos de clientes sobre diversos motivos, teniendo casos particulares como el cobro de cheques o procesos que demandan un considerable tiempo y que muchas veces el usuario no suele esperar.

A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS) acerca de la situación crítica con la que conviven los trabajadores, ha manifestado que estos deben adaptarse al cambio diariamente lo que genera estrés y afecta la función que desempeñan; más aún si están sometidos a constante supervisión y evaluación, por lo que suelen generar trastornos a nivel físico y psicológico afectando el crecimiento de la institución (OMS, 2015).

En tal sentido, la OMS (2015) señala que los índices de estrés son un factor de riesgo que puede desencadenar enfermedades como el infarto, tal es así que en México se han presentado 18,750 de estos casos a causa del estrés; en China representa un 73% y en Estados Unidos un 59% de su tasa de infartos. Por tal razón, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS (2015) refieren que el estrés puede desencadenarse por el exceso de trabajo o en su defecto por la ausencia de éste, por una rutina con horarios estrictos y pocos flexibles, inseguridad laboral, clima laboral inadecuado, etc. Además a nivel socioeconómico al perjudicarse la salud del trabajador, disminuye la productividad de la organización; en tal sentido esta se hace menos atractiva y rentable, las ventajas competitivas de la unidad de trabajo disminuyen, teniendo que estar preparada para enfrentarse a posibles pérdidas económicas. Son indicadores del estrés: el absentismo laboral, la disminución de productividad en los empleados y la presentación de otras patologías.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2016), en el marco de un análisis de la situación de salud de los trabajadores, cataloga al estrés como la enfermedad del siglo teniendo componentes como el agotamiento a nivel emocional y la despersonalización; recomendando su abordaje como situación de salud pública ya que es prioritario que se generen entornos laborales saludables no solo por la salud de los propios trabajadores sino por el efecto positivo que esta tiene en la productividad como la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo y una adecuada calidad de vida.

En el Perú, en el año 2015 se presentó un informe basado en una encuesta a 2200 personas en 19 regiones del país, durante el periodo del 2014 al 2015; concluyendo que el 58% de los peruanos sufre de estrés, en tal sentido esto equivale a decir que por lo menos cinco de cada 10 peruanos manifiestan que su rutina laboral se vuelve una práctica estresante asociándose a factores

como la ausencia de dinero (Redacción RPP, 2015). Asimismo, existe un 63% de mujeres (aproximadamente 1,2 millones) que son madres, que asumen la completa responsabilidad del cuidado de sus hijos además de la labor que ejercen. En tal sentido tienen la necesidad de sobresalir en un mundo competitivo y dinámico lo cual también se convierte en un factor de estrés I (Instituto Integración, 2015).

En la actualidad el impacto de la pandemia por el COVID-19 ha afectado considerablemente el desempeño laboral es decir el rendimiento individual de cada trabajador. Jaramillo y Ñopo (2020) sostienen que es difícil conocer el número de empleados durante las condiciones de cuarentena o movilidad restringida ya que las adaptaciones laborales han ocasionado que se genere desempleo. Estos autores recomiendan que en la etapa post cuarentena se evalúe el impacto diferenciado por género, entre otros, en el desempeño laboral, para proponer planes de mejora ante las contingencias económicas que puedan presentar los trabajadores que se encuentran laborando bajo las condiciones del teletrabajo o remoto.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020) señala que para el presente año solo en Lima Metropolitana dejaron de trabajar 1 millón 241 mil personas, lo que representa una disminución del -25% con relación al 2019. En tal sentido, también el desempleo disminuyó un -6,4% que en cifras representan 24 mil 700 personas.

Al respecto, las condiciones para el presente año no han sido nada favorables, generando estrés ante tales condiciones laborales y un menor desempeño laboral que influye en la producción. La oferta reducida de empleo ha ocasionado que los empleadores reduzcan la remuneración de los trabajadores, lo que es desalentador para quienes constituyen la única fuente principal de ingreso en sus familias.

El Instituto Nacional de Salud Mental (INSM) señala que al transcurrir los años aumentan las enfermedades crónicas, siendo el accidente cerebro vascular una de las afecciones médicas en la que los trastornos de ansiedad se ven implicados, por los constantes cuadros de estrés generados por la preocupación

por la salud física y emocional; por ello se recomienda controlar a estos factores estresores (INSM, 2019).

Estudios realizados en el año 2016 refieren que existen otros estresores, el 64% de los peruanos presentan deficiencias económicas a causa de insuficientes ingresos para poder cubrir sus gastos cotidianos, un 31% se mantiene preocupado por el temor de ser víctima de inseguridad social. Así mismo las personas entre los rangos de edad de 18 a 39 años se encuentran afectadas por problemas de pareja, factor asociado a la propia adaptación familiar, este grupo representa un 17% (Instituto Integración, 2016).

Además, Rojas (2017) señala que el 60% de la población en el Perú padece de estrés y a nivel laboral un 70% de trabajadores lo sufre. Al respecto, el incesante aumento de productividad y competitividad en una institución ocasiona que se someta a los trabajadores a condiciones extremas de trabajo, trayendo consigo el deterioro de la salud física y mental en el empleado.

A nivel local, frente a la coyuntura actual, esta situación no es ajena a la realidad en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 en Huaral, en la que también se presentan distintos tipos de episodios relacionados al estrés, por la constante sobrecarga laboral a los trabajadores y los horarios prolongados de trabajo. Es así que frente a esta problemática observada nace el interés de investigar el síndrome de *Burnout* y el desempeño laboral en los servidores públicos de la institución en mención.

En función de la problemática descrita, se ha tenido en cuenta plantear la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de *Burnout* y desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020?

La presente investigación se justifica de manera teórica pues contribuye a incrementar los conocimientos sobre el *Síndrome de Burnout* y desempeño laboral para la realización de futuras investigaciones. En cuanto a la justificación metodológica el estudio propone instrumentos válidos y confiables a ser utilizados en posteriores investigaciones; y a nivel práctico, permitirá brindar estrategias para el control del *Síndrome de Burnout* y mejora en el desempeño laboral en contextos similares al de la pandemia.

Por ello, el objetivo general del presente estudio es: Determinar la relación entre el síndrome de *Burnout* y desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020; asimismo los objetivos específicos son: i) Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020; ii) determinar la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020; iii) determinar la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020.

Se plantea la siguiente hipótesis general: Existe relación entre el síndrome de *Burnout* y desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020; asimismo las hipótesis específicas son: a) Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020; b) Existe relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020; c) Existe relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Con relación a los antecedentes, estos se recopilaron en base a artículos científicos y tesis de maestría sobre las variables de estudio.

En cuanto a los antecedentes internacionales se tiene a Pretince y Thaichon (2019), quienes tuvieron como el objetivo en determinar la relación del desempeño laboral y el agotamiento (*Burnout*) con una muestra de empleados de complejos hoteleros norteamericanos. La metodología usada fue cuantitativa, correlacional. En tal sentido, concluyen la relación significativa entre variables, siendo el compromiso de los trabajadores un mediador entre ambas.

Wu et al. (2020) tuvieron como objetivo determinar el agotamiento y el desempeño laboral en 191 sujetos entre propietarios, contratistas, subcontratistas y supervisores de la industria de la construcción china. La metodología fue de tipo correlacional. Asimismo, se revelan en los resultados un efecto negativo pero a la vez significativo del agotamiento laboral sobre el cual se encuentra el desempeño laboral. Se concluyó que el estrés puede controlarse.

Zhang et al. (2020) tuvieron como objetivo determinar las estrategias laborales y el agotamiento laboral de 234 gerentes. La metodología empleada fue de tipo correlacional. Los resultados revelaron que el empleo de inteligencia emocional genera que se experimente menos desgaste en el trabajo. Se concluye que el agotamiento laboral desde una perspectiva del trabajo emocional genera conocimientos útiles para mejorar estratégicamente el desempeño laboral.

Vagni et al. (2020) tuvieron el objetivo de establecer la relación entre el estrés de emergencia, la resistencia y el agotamiento en 494 voluntarios del comité de la Cruz Roja en Véneto, Italia. La metodología fue de tipo cuantitativo, correlacional. Se halló que la resistencia tuvo influencia en la reducción de los niveles del estrés de emergencia, el agotamiento emocional y la despersonalización pero al mismo tiempo aumentó la realización personal. Se concluyó, con la existencia de un alto nivel de estrés asociado con el riesgo de agotamiento.

Friganovic et al. (2019) tuvieron como objetivo realizar un análisis sistemático de la literatura relacionada con el estrés y la incidencia del síndrome de *Burnout* en enfermeras de cuidados intensivos. El tipo de metodología fue de revisión documental. Tuvo una muestra de 786 estudios. Los resultados revelaron que todos los estudios no pudieron proporcionar una mejor comprensión de la investigación del *Burnout*. Se concluyó que el síndrome de *Burnout* es un problema grave para los sistemas sanitarios. El agotamiento es un problema de salud pública basado en la evidencia y todavía no existe un enfoque definido de prevención.

En lo que a antecedentes nacionales se refiere, Lauracio y Lauracio (2020) tuvieron como objetivo determinar el vínculo entre el síndrome de *Burnout* y el desempeño laboral en 21 trabajadores de un centro de salud de Puno. Usaron el método descriptivo-correlacional. Los resultados revelaron que no existe correlación entre ambas variables. Se concluye que el síndrome de *Burnout* es de nivel medio y el desempeño laboral es alto.

Delgado et al. (2019) tuvieron como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral. Asimismo tuvo una muestra de 98 colaboradores. Por otro lado, la metodología empleada fue mixta. Los resultados revelaron que el 98% responde a niveles medios y altos de estrés laboral y el 39,8% posee un desempeño laboral de nivel regular. Se concluyeron determinando la existencia de una correlación negativa y moderada para las variables en mención.

González (2019) tuvo como objetivo la relación entre el estrés y desempeño. El estudio presentado tuvo como muestra a 130 docentes en una escuela. Asimismo, la metodología de la investigación fue cuantitativa, correlacional. Los resultados revelaron una correlación ($r=0.681$) y positiva para las dos variables en estudio.

Aguilar (2019) en su objetivo, tuvo en cuenta poder determinar relación entre dos variables, tales fueron estrés y desempeño laboral. Tuvo una muestra de 30 suboficiales en la Comisaría de Villa. La metodología fue descriptivo-correlacional. Los resultados revelaron un nivel de significancia alto y positivo ($r=0.710$).

Por último, Ángeles (2019) tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral, con una muestra de 42 colaboradores de un Centro de Salud en Chiquián. La metodología fue cuantitativa, correlacional. Los resultados revelaron una relación negativa ($r=-0.786$) y significativa. Se concluyó que las relaciones que presentan con los compañeros y el ambiente de trabajo generan consecuencias en el desempeño laboral que puedan expresar.

Se realizó la revisión teórica respecto a las variables del estudio y se halló que el síndrome de *Burnout*, a nivel general, es el resultado de encontrarse ante una situación de estrés agudo o crónico en el ámbito laboral. Al respecto, Leka (2004) sostiene que el estrés es a reacción que el individuo tiene cuando este se encuentra bajo exigencias, presiones que se dan en su entorno laboral; se evidencia que en algunas ocasiones también se genera por la ausencia de conocimiento y capacidades, es decir se disponen a pruebas para medir su capacidad y fluidez con la que afrontan un desafío o reto encomendado, lo cual en definitiva altera considerablemente al funcionamiento de su organismo

Asimismo, Maslach (2001) sostiene en relación la variable de estudio que tiene su inicio en la respuesta que hace el estrés cuando este se prolonga en el trabajo; el autor refiere que es un síndrome psicológico e cual es producido por las diversas tensiones crónicas que se acumulan en el sujeto, la cual conlleva a que luego exista la acción conflictiva por su interacción con su empleo o actividad. Por otro lado, según Belloch (2009) sostiene que es la presencia de algún tipo de respuesta que dispone el propio organismo como etiqueta condicional. Dichas respuestas implican un conjunto complejo de respuestas fisiológicas y emocionales, además pueden generarse respuestas psicológicas asociadas cognitivas y conductuales

Lazarus y Folkman (1986) sostienen que se basan en la relación de la persona y la situación en particular que la puede estresar, es decir las personas evalúan estas condiciones, para poder estimar si excede a sus recursos o capacidades. En tal sentido, como respuesta se genera la interacción como un proceso de evaluación y cognición. Al respecto, la evaluación cognitiva tiene un proceso de tipo universal con lo cual las personas valorizan significativamente los hechos que acaecen en su entorno.

Por otro lado, Barraza (2007) quien sostiene su teoría en los trabajos realizados por Cannon y Selye que es la acción de generar pleito o huida donde participan dos componentes, siendo el sistema nervioso simpático y la médula suprarrenal, con los cuales se ve afectado ante presencia de estímulos, las mismas que amenazan su propia autorregulación, lo que en efecto hace frente a las respuestas de emergencia.

Se debe tener en cuenta que durante un tiempo considerable se ha empleado el término de desgaste, que se generaba en los profesionales que prestaban servicios de atención, sobre todo cuando ante la alta demanda los trabajadores deseaban brindar lo mejor de su labor, ocasionando el agotamiento físico y psicológico constante.

Maticorena et al. (2016) sostienen que es un estado de estrés psicológico que se prolonga y afecta el estado emocional de la persona, por otro lado, Sánchez y Sierra (2014) refieren que “es una respuesta inadecuada del propio estrés” (p. 252). Al respecto, estos factores ocasionan que se ocurran los accidentes y ausencias en el trabajo por el empleado, lo que en definitiva se mide con la disminución de productividad.

Maslach y Jackson (1981) sostienen que “el *Burnout* es una pérdida gradual, progresiva con respecto a la de preocupación. Asimismo, la ausencia de todo sentimiento hacia las personas con las que trabaja y atiende, como efecto conlleva al aislamiento” (p. 40). Se evidencia como el aspecto emocional declina ante el estrés crónico, ocasionando que afecte de modo considerable al trabajo que desempeña. Tuvo la primera identificación por los autores mencionados durante los años setenta.

Gamboa (2013) sostiene que “está relacionado con el exceso de sobrecarga laboral y ausencia de estímulos dentro del trabajo” (p. 196). En tal sentido, tanto la depresión como la desmotivación, puede generar que se llegue a un punto de frustración donde la persona no pueda controlarlo, también se observa en las áreas donde se presenta un contacto personal agudo, es decir en los que se basan en el apoyo indispensable del profesional (salud) pues existe un deterioro significativo de la propia energía y motivación.

El-Sahili (2015) sostiene que “es el efecto a largo plazo del estrés” (p. 142). En tal sentido, es preciso mencionar que estos efectos son considerados así por el propio agotamiento o fatiga, parte de un cúmulo de acciones consideradas como frustración al no poder lograr que el entorno de trabajo se convierta en un ambiente agradable, a ello se asocia la preocupación y el estrés constante que degrada lentamente al ser humano.

Gómez y Estrella (2015) sostienen que el concepto se origina para poder explicar las distintas manifestaciones físicas y psicológicas que padece el trabajador; tales son que emocionalmente el estrés crónico es el propio causante de estos factores que reciben el nombre de estresores. Asimismo, Cavalcante et al. (2016) sostienen que esta definición parte del término inglés usado en el cese de algo relacionado a una falta o ausencia de energía, todo ello en el ámbito laboral como el desgaste a nivel excesivo

Por otro lado, Arteaga et al. (2014) sostienen que en la actualidad se considera una definición “multidimensional, porque trata del agotamiento del trabajador a nivel emocional, como su despersonalización influye en su atención y su baja realización no la proyecta a metas; generando que sigan padeciendo de cansancio, alteraciones conductuales. Al respecto, ello puede mitigarse en la medida que la persona decida tomar un descanso para poder reparar el agotamiento que lleva como sobrecarga

Paredes et al. (2017) refieren que inicialmente el autor original consideró que es un producto por contacto excesivo de funciones como receptores de servicios, el cual tiende hacia un padecimiento crónico. Sin embargo, Medina (2016) sostiene que esta pérdida progresiva tiene sus orígenes en la pérdida de energía gradual, los cuales afectan a todos los trabajadores que se encuentren ejecutando tareas, asignaciones en un determinado ambiente monótono, los que conllevan a las alteraciones antes mencionadas. Para agregar, Martínez (2010) define a la variable como respuesta extrema de estrés crónico generado por el propio contexto laboral.

Al respecto, existen diversas inferencias sobre el síndrome con relación a las intervenciones que son apropiadas para corregirlo, porque se generan de forma individual en cada ser humano, los mismos que se enfatizan por la acción

psicológica originada por el entorno social u organizacional donde conviven e interactúan con las incidencias en las condiciones de trabajo.

Asimismo, con relación a las dimensiones, Maslach y Jackson (1981) sostienen que son tres, siendo la primera dimensión el agotamiento o cansancio emocional, se refieren a que los seres humanos se sienten desanimados, lo cual complica que puedan alcanzar los resultados esperados institucionales, dado que estos no presentan el factor crucial para poder generar un mejor rendimiento. En tal sentido presentan escasos deseos de poder brindar atención a cada usuario en las distintas consultas o ayuda que requiera. Al respecto, Medina (2016) sostiene que es la pérdida de los recursos emocionales para poder conducirse en el trabajo.

Díaz y Gómez (2016) sostienen que es el deterioro progresivo, gradual en el deseo, estímulo emocional; la cual tiene como base el exceso de trabajo y el conflicto emocional que conlleva esa situación. Por lo tanto, se debe tener en cuenta que esta dimensión se establece sobre la respuesta ante la exigencia emocional y los propios vacíos que presentan los recursos del nivel emocional, físico que originan que los empleados se sientan débiles y agotados para poder afrontar otro nuevo día o problema.

Por otro lado, como segunda dimensión se tiene a la despersonalización, según Maslach y Jackson (1981) sostienen que esta se encuentra cuando se desarrolla una actitud déspota, poco amable, poco empática y con trato sin cortesía, llamado también negativo en relación con la atención de usuarios, es decir de manera inadecuada, como productos y no como seres humanos. Las personas se vuelven distantes de quienes los rodean o se aíslan en su propio mundo, presentando ansiedad y emociones que no son reguladas de manera continua y que afectan el entorno laboral.

Medina (2016) sostiene que es el desarrollo de actitudes de tipo negativa y cinismo. En tal sentido, según Martínez (2010) refiere que dichas características son producto de la irritabilidad y modo impersonal. Al respecto, según Díaz y Gómez (2016) manifiestan que también se presenta insensibilidad y apatía en los distintos aspectos laborales. Por otro lado, dichas etapas se encuentran relacionadas al desapego, la misma que deriva por la

deshumanización originada en las reacciones negativas hacia las personas atendidas en el trabajo.

La tercera dimensión es la realización personal, Medina (2016) sostiene que es el deseo de poder desarrollarse a nivel personal y ser competitivo, lograr metas dentro de la propia profesión y brindar un buen servicio, que en el caso del *Burnout*, este genera que no exista interés en los trabajadores en su formación profesional. Asimismo, Cavalcante et al. (2016) sostienen que se relacionan con la ausencia en que cada empleado ve reflejado su insatisfacción de su servicio; es decir a nivel personal perciben que no están alcanzando los objetivos o también el aporte que realizan es insuficiente, lo que genera baja autoestima y desmotivación por lo cual muchas veces se observa el abandono de sus labores. Para agregar, Paredes et al (2017) sostienen que es cuando las personas sienten que todo el trabajo no tiene el sentido que esperaban, lo cual es autoevaluado como insuficiente con las tareas asignadas. Asimismo, es importante mencionar que la falta de reconocimiento por parte de la institución contribuye a que se presente la situación descrita y también adopten dicha actitud.

Respecto a la segunda variable, desempeño laboral, se plantea la teoría de Robbins y Judge (2013), quienes sostienen que el concepto se relaciona con tres conductas: el desempeño de la tarea, el civismo y la falta de productividad. De Faria (2004) refiere que es producto del comportamiento que tiene un colaborador ante las distintas responsabilidades que se presentan en el puesto en el que labora y que depende de los procedimientos de regulación entre la empresa y el trabajador. Palaci (2005) manifiesta que es el valor que existe de poder contribuir con la entidad o institución en función de una serie de acciones que se ejecutan durante un lapso de tiempo determinado. Pedraza, Amaya y Conde (2010) afirman que se relaciona con el nivel de las metas alcanzadas que se consigue en base al esfuerzo efectuado por un colaborador.

Sobre la importancia del desempeño laboral, Ramírez (2006) indica que “permite a la administración de la empresa determinar cuán eficiente está siendo la labor de los empleados en el cumplimiento organizacional” (p. 5). En tal

sentido, es pertinente resaltar que el desempeño sostiene la productividad de la empresa para ejecutar su misión organizacional.

Es importante mencionar que se reduce con la edad, se asume la idea de que las destrezas o habilidades de un individuo van agotándose: la velocidad, agilidad, interacción, proactividad, etc. se ven afectadas con el paso de los años y disminuyen. El aburrimiento en el trabajo se prolonga, asociado a la ausencia de estímulos intelectuales (Robbins, 2004).

Torres y Zegarra (2015) sostienen que el desempeño se relaciona con situaciones concretas, se halla determinado por factores que se asocian a la naturaleza de la propia persona. Este resultado dependerá de la actitud personal y la respuesta a las asignaciones para las que se encuentra capacitado. Chiang y San Martín (2015) sostienen que “es el nivel donde el trabajador obedece o responde a los requerimientos en su puesto de trabajo” (p. 160).

Además, Ribes et al. (2018) sostienen que se basa en cómo se identifica o calcula la gestión del talento humano. Al respecto, las actitudes promueven un rol integrador e importante para poder conducir con éxito las asignaciones propuestas; sin embargo presenta implicancias en el entorno laboral que tenga porque constituye una estrecha relación con el accionar de cada persona. En tal sentido es necesario y recomendable que se conduzcan con proactividad para tener un control activo en su conducta.

La evaluación de desempeño para Mondy (2010) se basa en un sistema de evaluación formal, Chiavenato (2009) sostiene que es la valoración de las actividades realizadas de acuerdo a las labores que se determinaron, al mismo tiempo responde a las metas precisadas por encargo de la organización, que se contrasta con los indicadores de resultados.

Por otro lado, Dessler y Varela (2011), sostienen que existen tres motivos por el cual se debe efectuar una evaluación del desempeño de los trabajadores: son una fuente de información importante, permiten la elaboración de un plan de acción entre el jefe y empleado para sobrellevar las deficiencias (de mejora) y son de utilidad para la planificación profesional. Un enfoque valorativo de este

tipo permite tener una gestión organizada, ya que se sistematizan las acciones del trabajador para luego ser verificadas.

Acerca de las dimensiones del desempeño laboral, Dolan (2007) manifiesta que tiene tres dimensiones, la primera es el conocimiento, es decir que el empleado debe contar con una base sólida de conocimientos adquiridos que pueda aplicar. La organización permite que el empleado muestre una actitud proactiva y colaboradora, la misma que se hace evidente en la capacidad de llevarse bien con sus colegas de trabajo. Gil (2018) sostiene que esta promueve el desarrollo de nuevas habilidades dentro de la organización para favorecer a los índices de incremento a nivel innovación y competitividad.

La tercera dimensión, responsabilidad, se basa en la capacidad que posee el trabajador para solucionar sus asignaciones de modo regular y efectivo con escalas de fiabilidad en distintos ambientes de responsabilidad, los mismos que son cambiantes por su adaptación y continuidad para demostrar puntualidad. Asimismo, Ribes et al. (2018) sostienen que es el proceder de las personas con entrega, orden y previa examinación o estimación de la situación para obtener los mejores resultados en las acciones encomendadas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

- **Tipo de investigación:** Esta investigación es tipo básica, ya que su propósito es alcanzar nuevos conocimientos. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) los estudios básicos se centran en profundizar conocimientos que se dan en ciertos ámbitos, generando mayores aportes teóricos.
- **Diseño de investigación:** fue no experimental debido a que no se realizó ningún experimento. Al respecto, según Hernández y Mendoza (2018) refieren que son aquellos en los que no hay manipulación de algún elemento interviniente. Asimismo, fue transversal o transeccional, ya que buscó recolectar los datos en un solo momento. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) refieren que esto ocurre cuando cada sujeto o unidad de análisis, fue medido en un mismo tiempo.

La investigación presentó un nivel correlacional, dado que tuvo que determinar la relación entre dos variables como son el síndrome de *Burnout* y desempeño laboral en el presente estudio (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

El enfoque fue cuantitativo, porque buscó obtener información con la utilización de instrumentos que lograron permitir cuantificar cada respuesta obtenida y luego hacer uso de la estadística para poder demostrar las hipótesis propuestas ya sea que estas sean ciertas o falsas. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) sostienen que este enfoque tiene como característica hacer uso de los estadísticos para poder validar la veracidad de la hipótesis planteada.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Síndrome de *Burnout*

- **Definición conceptual:** El *Burnout* es una pérdida gradual de preocupación y de todo sentimiento emocional hacia las personas con las que trabajan y que conlleva a un aislamiento o deshumanización” (Maslach y Jackson, 1981, p. 40).
- **Definición operacional:** El *Burnout* fue evaluado a través del *Maslach Burnout Inventory* (MBI) de Maslach y Jackson (1981), a través de tres dimensiones: agotamiento o cansancio emocional (falta de ánimo para alcanzar los objetivos de la empresa); despersonalización (trato déspota, poco amable y negativo en la atención de las personas) y realización personal (pobre deseo de realización personal y de ser competitivo) (Medina, 2016).
- **Indicadores:** Abrumación, agotación, respuesta impersonal, ausencia de sentimientos, superación y plenitud.
- **Escala de medición:** Ordinal

Variable 2: Desempeño Laboral

- **Definición conceptual:** El desempeño laboral es producto del comportamiento que tiene un colaborador ante las distintas responsabilidades que se presentan en el puesto de labor y que depende de los procedimientos de regulación entre la empresa y el trabajador (De Faria, 2004).
- **Definición operacional:** El desempeño laboral fue evaluado a través tres dimensiones: conocimiento (el empleado cuenta con una sólida formación que le permite aplicar los conocimientos adquiridos); organización (muestra actitud de cooperación en el trabajo y la capacidad de llevarse bien con sus compañeros) y responsabilidad (realizar actividades de forma regular, efectiva y fiable).
- **Indicadores:** Los indicadores son calidad, cantidad, competencias, iniciativa, liderazgo, cooperación. Fiabilidad, adaptabilidad, asistencia y presencia.
- **Escala:** Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Estuvo conformada por todos los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local (UGEL) N° 10 Huaral durante el año 2020, el mismo que fue equivalente a 40 trabajadores. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) sostienen que “es el conjunto de los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 206).

- **Criterios de inclusión:** trabajadores administrativos que pertenecen a la UGEL N° 10 Huaral entre nombrados y contratados.
- **Criterios de exclusión:** trabajadores que estuvieron de licencia por salud, trabajadores que no estuvieron dispuestos a colaborar con brindar las respuestas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para lograr los objetivos planteados fue la encuesta, la cual consiste en la administración de preguntas a distintos sujetos en base a las variables de estudio para luego procesarse estadísticamente. Al respecto Ñaupas et al. (2018) sostienen que es una técnica muy utilizada en la investigación.

Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios con escalas de tipo Likert – Ordinal. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) sostienen que un cuestionario está referido a una agrupación de preguntas que tienen como propósito la medición de una o más variables, de igual modo señalan que este es cerrado, cuando contiene alternativas de respuesta delimitadas con antelación, lo que hace más fácil su codificación y estudio.

Ficha técnica del Instrumento que mide el Burnout

Reseña histórica

Maslach y Jackson (1981) inicialmente presentaron el instrumento en su versión original teniendo en cuenta un cuestionario para frecuencia y otro para intensidad. Al respecto, el instrumento inicialmente fue destinado a profesionales de tipo asistencial, especialmente a nivel sanitario. Desde esta perspectiva se tuvo como conclusión la conceptualización como efecto de

interacción con los usuarios en los diferentes servicios, las mismas que en sus demandas emocionales sobrepasaban los recursos que poseían los trabajadores. Luego de la investigación por los autores, tuvo relevancia e importancia para una patente de triple estructura y definición operativa. Asimismo, con la última edición del Manual del año 1996, se logra tener la versión final con 22 ítems, siendo la tercera edición, la misma que se empleó en el presente estudio.

Consigna de aplicación

El cuestionario consta de 22 ítems. Se solicita a los sujetos que respondan con honestidad para poder realizar un análisis genuino en los resultados a obtener. Asimismo se presentan cinco opciones para marcar por medio de un aspa, teniendo en cuenta que de haber alguna duda puede comunicarse por mensaje o audio con el evaluador para que este pueda absolverlas. Además, es preciso indicar que dicha aplicación se realizará en 20 minutos.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

En el año 1986, el instrumento posee validez concurrente y discriminante, luego en el año 1996 en la traducción al español, tuvo validez por una población de psicólogos y psiquiatras en distintos países. Asimismo, el estudio de su Confiabilidad oscila entre 0.85 y 0.89 (Alpha de Cronbach).

Propiedades psicométricas peruanas

En el Perú, como parte de la relevancia del instrumento este se ha ido adaptando por distintos autores, para lo cual en el presente estudio, se utilizó la adaptación al medio peruano por Román (2019) quien respondió a la necesidad de la unidad de análisis, existiendo versiones para trabajadores de acuerdo al contexto.

3.5. Procedimientos

Se elaboró un formulario en *Google forms* para poder compartir el link con el cuestionario elaborado, el que permitió sistematizar la recopilación de datos ágilmente, previa opción de selección de las escalas y niveles planteados. Asimismo, mediante el link, se envió el formulario para ser almacenado en una base de datos, luego se descargó para poder procesarse en una plantilla de base de datos. Luego se obtuvieron los datos de acuerdo a cada variable que se procedió a tabular de modo inicial en Microsoft Excel 2016.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para procesar el análisis en primer lugar, se elaboró una base de datos en el software Microsoft Excel 2016, se organizaron todas las dimensiones de acuerdo con su puntaje, se trasladaron al software estadístico SPSS V25, y se realizó todo el análisis descriptivo mediante tablas y gráficos de frecuencia, asimismo para la parte inferencial mediante prueba de hipótesis se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Por el tipo de estudio no se transgredió ni atentó contra los derechos del docente, ya que no se trabaja deliberadamente con las variables, se solicitó el permiso ante la dirección para la aplicación respectiva mediante el link con el formulario señalado; asimismo antes de poder realizar la encuesta se brindó el soporte previo, recomendando contestar con mucha honestidad cada ítem.

Asimismo, se consideró los principios de autonomía para respetar los derechos de autor puesto que se emplearon las normas metodológicas del APA en su contenido, forma y aporte del investigador. Por otro lado, se tomó los criterios de justicia para respetar los derechos de las citas referidas, así como la utilización de los instrumentos en forma adecuada a los administrados del estudio. Finalmente, en respeto de todos los parámetros precedentes se hace empleo del principio de no maleficencia, puesto que los aspectos éticos son primordiales en el desarrollo de la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Coeficiente de correlación y significación entre las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral		
		Coeficiente de	1,000	,560*
Rho de	V1: Síndrome	correlación		
Spearman	de <i>Burnout</i>	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40

. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 1, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre las variables síndrome de *Burnout* y desempeño laboral, se puede apreciar que hay correlación positiva moderada ($Rho = 0.560^*$) y significativa ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que existe relación entre ambas variables.

Tabla 2

Coeficiente de correlación y significación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral		
Rho de Spearman	D1:	Coeficiente de	1,000	,480*
	Agotamiento	correlación		
	emocional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40

. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 2, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral, se puede apreciar que hay correlación positiva moderada ($Rho = 0.480^*$) y significativa ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que existe una relación en la hipótesis.

Tabla 3

Coeficiente de correlación y significación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral		
		Coeficiente	1,000	,510*
Rho de	D2:	de correlación		
Spearman	Despersonalización	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40

. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 3, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral, se puede apreciar que hay correlación positiva moderada ($Rho = 0.510^*$) y significativa ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que existe una relación en la hipótesis.

Tabla 4

Coeficiente de correlación y significación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral		
Rho de Spearman	D3:	Coeficiente de correlación	1,000	,620*
	Realización personal	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40

. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 4, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral, se puede apreciar que hay correlación positiva alta ($Rho = 0.620^*$) y significativa ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que existe una relación en la hipótesis.

V. DISCUSIÓN

En la presente tesis se investigó a relación entre las variables síndrome de *Burnout* y desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020; ya que en la actualidad se tiene pertinencia por la coyuntura actual en que se convive producto de la pandemia. Asimismo, es necesario contar con indicadores actuales en torno a la problemática abordada, teniendo en cuenta la mejora de las posibilidades laborales en los trabajadores desde una perspectiva humana y empática ante los cambios continuos, por ello y en criterio de mejorar la salud a nivel emocional, social se presentan las discusiones en contraste con los resultados y antecedentes de estudio.

En relación con la hipótesis general entre las variables síndrome de *Burnout* y desempeño laboral, se puede apreciar que hay correlación positiva moderada ($Rho = 0.560^*$) y significativa ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluyó que existe relación entre ambas variables. Asimismo, según los resultados descriptivos de la variable Síndrome de *Burnout* se obtuvo un 50% para el nivel bajo, seguido de un 47,5% para el nivel moderado. Además, la variable desempeño laboral se obtuvo un 67,5% para el nivel eficiente; un 27,5% para el nivel regular.

En tal sentido, estos resultados coinciden con los hallazgos de Pretince y Thaichon (2019), quienes en su investigación, concluyeron que existe relación significativa entre variables, siendo el compromiso de los trabajadores un mediador entre ambas. Por otro lado, coinciden en el nivel de correlación moderada y niveles, tal como señalan los autores Delgado, Calvanapón y Cárdenas (2019) quienes en sus resultados revelaron que el 98% responde a niveles medios y altos de estrés laboral y el 39,8% posee un desempeño laboral de nivel regular. Asimismo, concluyeron que la existencia de una correlación negativa y moderada para las variables en mención. Para agregar, los resultados coinciden con Gonzáles (2019) quién en su investigación sus resultados revelaron una correlación ($r=0.681$) y positiva para las dos variables en estudio.

Para agregar, según Leka (2004) sostiene que el estrés es la reacción que el individuo tiene cuando este se encuentra bajo exigencias; se evidencia que en algunas ocasiones también se genera por la ausencia de conocimiento y

capacidades. Asimismo, en relación con el desempeño laboral, De Faria (2004) sostiene que es el propio producto del comportamiento que tiene un trabajador ante las distintas responsabilidades que se presentan en el puesto laboral.

En relación con la primera hipótesis específica entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral, se puede apreciar que hay correlación positiva moderada ($Rho = 0.480^*$) y significativa ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluyó que existe relación en la hipótesis. Asimismo, según los resultados descriptivos de la dimensión agotamiento emocional se obtuvo un 60% para el nivel bajo, seguido de un 32,5% para el nivel moderado

En la misma línea de ideas, dichos resultados coinciden con los hallazgos de Vagni, Giostra, Maiorano, Santaniello y Pajardi (2020) quienes en su investigación encontraron que la resistencia tuvo influencia en la reducción de los niveles del estrés de emergencia, el agotamiento emocional y la despersonalización pero al mismo tiempo aumentó la realización personal. Asimismo concluyeron que la existencia de un alto nivel de estrés asociado con el riesgo de agotamiento.

Para agregar, los resultados coinciden con Wu, Hu y Zheng (2020) quienes en su investigación revelan en los resultados un efecto negativo pero a la vez significativo del agotamiento laboral sobre el cual se encuentra el desempeño laboral. Se concluyeron que el estrés puede controlarse. Al respecto, Díaz y Gómez (2016) sostienen que es el deterioro progresivo, gradual en el deseo, estímulo emocional; la cual tiene como base el exceso de trabajo y el conflicto emocional que conlleva esa situación.

En relación con la segunda hipótesis específica entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral, se puede apreciar que hay correlación positiva moderada ($Rho = 0.510^*$) y significativa ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que existe una relación en la hipótesis. Asimismo, según los resultados descriptivos de la dimensión despersonalización se obtuvo un 82,5% para el nivel bajo y un 17,5% para el nivel moderado.

Al respecto, estos resultados coinciden con Delgado, Calvanapón y Cárdenas (2019) quienes en su resultados revelaron que el 98% responde a niveles medios y altos de estrés laboral y el 39,8% posee un desempeño laboral

de nivel regular. Para agregar, según Maslach y Jackson (1981) sostienen que esta se encuentra cuando se desarrolla una actitud déspota, poco amable, poco empática y con trato sin cortesía, llamado también negativo en relación con la atención de usuarios, es decir de manera inadecuada

En relación con la tercera hipótesis específica entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral, se puede apreciar que hay correlación positiva alta ($Rho = 0.620^*$) y significativa ($p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que existe una relación en la hipótesis específica. Asimismo, según los resultados descriptivos de la dimensión realización se obtuvo un 47,5% para el nivel moderado, un 45% para el nivel alto

Al respecto, estos resultados coinciden con Ángeles (2019) quién en su investigación obtuvo resultados que revelaron una relación negativa ($r=-0.786$) y significativa. Asimismo, concluyó que las relaciones que presentan con los compañeros y el ambiente de trabajo generan consecuencias en el desempeño laboral que puedan expresar. Para agregar, Medina (2016) sostiene que es el deseo de poder desarrollarse a nivel personal y ser competitivo, lograr metas dentro de la propia profesión y brindar un buen servicio, que en el caso del *Burnout*, este genera que no exista interés en los trabajadores en su formación profesional.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación positiva moderada ($Rho = 0.560^*$) y significativa ($p < 0.05$), entre el síndrome de *Burnout* y desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020.

Segunda: Existe relación positiva moderada ($Rho = 0.480^*$) y significativa ($p < 0.05$), entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020.

Tercera: Existe relación positiva moderada ($Rho = 0.510^*$) y significativa ($p < 0.05$), entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020.

Cuarta: Existe relación positiva alta ($Rho = 0.620^*$) y significativa ($p < 0.05$), entre la dimensión realización personal y desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda que en la coyuntura actual y posterior se empodere a los servidores públicos sobre el cuidado de su salud emocional, ello es eje importante durante estos tiempos, una mente libre de preocupaciones y con autorregulación hará que tenga un mejor desempeño laboral y por ende plenitud y paz en su vida diaria.

Segunda: La situación actual genera que los servidores públicos y trabajadores, estén sometidos a cargas de estrés continuo no solo por la interacción con su ambiente laboral, sino por todo lo que sucede a diario; por ello se recomienda que continuamente se transmitan mensajes de motivación y se planifiquen las actividades laborales para tener control sobre el desempeño de cada colaborador.

Tercera: Es necesario, reforzar el sistema emocional por ello es aconsejable que en el centro de labores exista un psicólogo o consejero para poder abordar temas de despersonalización que muchas veces conlleva a la apatía, desgano y ausencia de sentimientos de los trabajadores en la atención al usuario o por el contrario en la convivencia con sus compañeros.

Cuarta: Es recomendable que siga manteniéndose el mismo deseo de superación para poder establecer no solo concretar metas institucionales; sino propósitos que conlleven a la satisfacción y; el deseo de plenitud de poder mejorar continuamente como seres humanos, lejos de todas las adversidades que pudiesen ocurrir. Asimismo, como valor de empatía debe primar el trabajo colaborativo para poder apoyarse unos a otros.

REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2019). *Estrés y desempeño laboral en el personal de suboficiales de la Comisaria de Villa, Chorrillos*. (Tesis de Maestría): Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3484>
- Angeles, E. (2019). *Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Chiquián, Bolognesi – 2019*. (Tesis de Maestría): Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39725>
- Arteaga, A., Junes, W., y Navarrete, A. (2014). Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de Salud. *Revista Médica Panacea*. Vol. 4(2): 40-44. <https://doi.org/10.35563/rmp.v4i2.165>
- Barraza, A. (2007). El campo de estudio del estrés: del Programa de Investigación Estímulo-Respuesta al Programa de Investigación Persona-Entorno. *Revista Internacional de Psicología*. Vol.08. No.02 <https://doi.org/10.33670/18181023.v8i02.48>
- Belloch, A. (2009). *Manual de Psicopatología*. Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Cavalcante, G., Souza, H., Almeida, P., Almeida, B., y Almeida, G. (2016). The prevalence of Burnout syndrome in medical students. *Archives of Clinical Psychiatry (São Paulo)*, 43(1), 6-10. <https://doi.org/10.1590/0101-60830000000072>
- Chiang, M., y San Martín, N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. *Revista Ciencia y Trabajo* 17(54):159-165. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGrawHill. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (Segunda Ed.). México: McGraw–Hill
- De Faria, F. (2004). *Desarrollo organizacional: Enfoque integral*. Balderas, México: Editorial Limusa
- Delgado, S., Calvanapón, F., y Cárdenas, K. (2019). Estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo Vol 14(2)*. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano*. Quinta edición. México: Pearson Educación
- Díaz, F., & Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el caribe, 33(1)*, 113-131. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.1.806>
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., y Schuler, R. (2007). *La gestión de recursos humanos*. (3º Ed.). Madrid, España: España: McGraw-Hill/ Interamericana de España, S.A.
- El-Sahili, L. (2015). *Burnout: consecuencias y soluciones*. (1º Ed). México: Edit. Manual Moderno.
- Friganovic, A., Selic, P., Ilic, B. y Sedic, B. (2019). Stress and Burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. *Medicina Academica Mostariensia. Vol. 6. No. 1-2*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30946714/>
- Gamboa, M., Herrera, G., Aguilar, J. y Arias, R. (2013). Síndrome de Burnout en el personal del Hospital de la Mujer Adolfo Carit Eva en el año 2009. *Revista Médica de Costa Rica y Centroamérica, 606*, 195-201 <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=43980>

- Gil, J. (2018). *El Coaching se hace mayor*. El Libro Blanco del Coaching. España: Círculo Rojo.
- Gómez, L., y Estrella, (2015). Síndrome de Burnout: una revisión breve. *Ciencia y Humanismo en la Salud 2015*, Vol. 2, No 3, pp. 116-122. https://www.researchgate.net/publication/304625645_Sindrome_de_Burnout_Una_revision_breve
- Gonzales, W. (2019). *Estrés y desempeño laboral docente de la I.E. Próceres de la Independencia N° 138 de San Juan de Lurigancho, Lima*. (Tesis de Maestría): Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3237>
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*. Trimestre móvil Febrero-Marzo-Abril 2020. Informe Técnico N°05 – Mayo 2020. <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/empleo-disminuyo-25-en-lima-metropolitana-en-el-trimestre-febrero-marzo-abril-del-2020-12188/>
- Instituto Nacional de Salud Mental (2019). Nota de Prensa N° 005 (08/03/2019). *Problemas del sueño ocasionan problemas de salud y baja calidad de vida*. Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado. <https://www.insm.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2019/006.html>
- Integración (2016). La situación del estrés en el Perú. *Revista integración instituto de análisis y comunicación 2015* <http://www.integracion.pe/los-porques-del-estres/>
- Jaramillo, M., y Ñopo, H. (2020). *Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú*. Documentos de investigación. Empleos, productividad e innovación. Lima: GRADE. ISBN: 978-612-4374-30-2. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEdi106.pdf>

- Lauracio, C., y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, Vol. 2 Núm. 4. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Lazarus, R., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca
- Leka, S. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. OMS. https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
- Martínez, A. (2010). El Síndrome de Burnout evolución conceptual y estado actual en cuestión. *Revista VivatAcademia*, Número 112, España, <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. 52 (1): 397-422. https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_732.pdf/bf45e644-2986-42b0-b9a5-ce5bef2917bd
- Maslach, C. (2001). *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology* Vol. 52:29-40. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maticorena, J., Beas, R., Anduaga, A., y Mayta, P. (2016). Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú, ENSUSALUD 2014. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 33(2), 241-247. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2016.332.2170>
- Medina, R. (2016). Características personales y condiciones de trabajo Asociado al síndrome de Burnout en los Médicos Asistenciales de ESSALUD de la ciudad de Cajamarca. *Revista Tendencias en Psicología*. Vol. 1(2): 53-59. <http://revistas.upagu.edu.pe/index.php/TP/article/view/335>
- Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. (Decimoprimer Ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación
- Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J., y Romero, H. (2018) *Metodología de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa y redacción de la tesis*. (5a ed.).

Bogotá: Ediciones de la U. https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf

OMS (2015). *México, primer lugar en estrés laboral*. Datos estadísticos de estrés México: Informador.Mx.

<https://www.informador.mx/Economia/Mexicoprimer-lugar-en-estres-laboral-OMS-20150517-0051.html>

OPS (2016). *Celebración día mundial de salud y seguridad en el trabajo 2016*.

WashingtonDC. https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11946:world-day-safety-health-work-2017&Itemid=3907&lang=es

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

Paredes, P., Parra, M., y Bravo, L. (2017). ¿Existe síndrome de Burnout en los médicos de un hospital de mediana complejidad?, una experiencia en el Hospital del IESS de Ambato. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas (Quito)*. Vol. 40. Núm. 1.

https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CIENCIAS_MEDICAS/article/view/1158

Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño Laboral y Estabilidad del Personal Administrativo Contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 493-505.

<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Pérez, R., Leyva, C., Bajuelo, A y Pérez, T. (2015). La evaluación del desempeño individual, una herramienta para la toma de decisiones. *Correo científico médico de Holguín*, 19(4), 741-751.

<http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v19n4/ccm13415.pdf>

Pretince, C., y Thaichon, P. (2019). Revisiting the job performance – burnout relationship. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28:7, 807-832. [10.1080/19368623.2019.1568340](https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1568340)

- Ramírez, D. (2006). La Importancia de la evaluación del desempeño en la Gerencia de la Ciencia. *Ciencias Holguín*, XII(4),1-8.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1815/181517920002>
- Ribes, G., Perello, M. y Herrero, A. (2018). *Dirección de recursos humanos Gestión de personal*. España: Universidad Politecnica de Valencia.
<http://hdl.handle.net/10251/113116>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (Décima Ed.). México: Pearson
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (Decimoquinta ed.). Naulcapan de Juárez, México: Pearson Educación
- Rojas, J. (2017, junio 5). *Cerca del 60% de la población del Perú sufre estrés y el 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral*. [Publicación]. Facebook. Diario Gestión.
<https://web.facebook.com/Gestionpe/posts/1651440164874222/>
- Román, M. (2019). *Relación entre el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de boticas Inkafarma del distrito el Agustino*. (Tesis): Universidad María Auxiliadora.
<http://repositorio.uma.edu.pe/handle/UMA/200>
- Redacción RPP (2015, enero 30). *El 58% de los peruanos sufre de estrés*. Lima.
<https://rpp.pe/peru/actualidad/el-58-de-los-peruanos-sufre-de-estres-noticia-764777>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*.
<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, P., y Sierra, V. (2014). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI. *Revista Enfermería Global* (33), p. 252-266.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000100012&lng=es&tlng=es

- Torres, E., y Zegarra, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno-Perú. *Revista Comuni@cción*, 6(2), 5-14. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&tlng=es
- Vagni, M., Giostra, V., Maiorano, T., Santaniello, G., y Pajardi, D. (2020). Personal Accomplishment and Hardiness in Reducing Emergency Stress and Burnout among COVID-19 Emergency Workers. *Sustainability*, 12, 9071. <https://doi.org/10.3390/su12219071>
- Wu, G., Hu, Z., y Zhen, J. (2020). Role Stress, Job Burnout, and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2019, 16(13), 2394. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Zhang, L., Yao, Y., y Yiu, T. (2020). Job Burnout of Construction Project Managers: Exploring the Consequences of Regulating Emotions in Workplace. *Journal of Construction Engineering and Management*. Vol. 146. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001913](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001913)

ANEXOS

Anexo A: Matriz de Consistencia

Síndrome de *Burnout* y desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de <i>Burnout</i> y desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el Síndrome de <i>Burnout</i> y desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre el Síndrome de <i>Burnout</i> y desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020</p> <p>Hipótesis específicos: Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020</p> <p>Existe relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020</p> <p>Existe relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020</p>	<p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: No experimental. Transversal Descriptivo Correlacional (Hernández y Mendoza, 2018)</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo</p> <p>POBLACIÓN: Estuvo constituida por 40 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral</p> <p>MUESTRA: Censal, 40 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral</p>

Anexo B: Operacionalización de Variables

Tabla 15.

Operacionalización de variable Síndrome de Burnout

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Agotamiento Emocional	Abrumación	1 - 5	Escala Ordinal	
	Agotación	6 - 9	1 = Nunca	Alto
			2 = Casi Nunca	(82 - 110)
Despersonalización	Respuesta	10-11	3 = A veces	Moderado
	Impersonal	12-14	4 = Casi siempre	(52 - 81)
	Ausencia de sentimientos		5 = Siempre	Bajo
		15-18		(22 - 51)
Realización personal	Superación	19-22		
	Plenitud			

Fuente: Elaborado según Maslach y Jackson (1981)

Tabla 16.

Operacionalización de variable Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valor	Niveles y Rangos
Conocimiento	Calidad	1	Escala Ordinal	Eficiente
	Cantidad	2	1 = Nunca	(37 - 50)
	Competencias	3	2 = Casi Nunca	Regular
			3 = A veces	(23 - 36)
Organización	Iniciativa	4	4 = Casi siempre	Deficiente
	Liderazgo	5	5 = Siempre	(10 - 22)
	Cooperación	6		
Responsabilidad	Fiabilidad	7		
	Adaptabilidad	8		
	Asistencia	9		
	Presencia	10		

Fuente: Elaborado según Dolan (2007)

Anexo C: Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del cuestionario de Síndrome de *Burnout*

Nombre : Maslach Burnout Inventory (MBI)
Autor : Christina Maslach y Susan Jackson (1981)
Adaptado : Lucy E. Correa-López (2019)
Objetivo : Determinar el nivel de estrés
Duración : 10 minutos aproximadamente
Validez : Por juicio de expertos.
Confiabilidad : 0,794 Alfa de Cronbach
Categorías : Alto, Moderado, Bajo.
Estructura : El cuestionario consta de 22 ítems; Escalas: 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre. Niveles: Alto (82 - 110); Moderado (52 - 81); Bajo (22 - 51)

Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral

Nombre : Cuestionario de desempeño docente
Autor : Simon Dolan (2007)
Objetivo : Percepción de los docentes sobre su desempeño docente
Duración : 10 minutos aproximadamente
Validez : Por juicio de expertos.
Confiabilidad : 0,804 Alfa de Cronbach
Categorías : Eficiente, regular y deficiente
Estructura : El cuestionario consta de 10 ítems; Escalas: 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre. Niveles: Eficiente (104-120); Regular (84-103); Deficiente (24-83)

Anexo D: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Síndrome de *Burnout*

Instrucciones: Estimados trabajadores, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información relevante al nivel de estrés laboral, por tal motivo le pido leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Marca una (x) en el recuadro tu respuesta según la siguiente escala de valores:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Dimensiones/items	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Agotamiento emocional		1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente agotado en mi trabajo.					
2	Cuando termino mi jornada laboral me siento agotado.					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada laboral me siento agotado.					
4	Siento que tratar todo el día con la gente me cansa.					
5	Siento que el trabajo me está desgastando.					
6	Me siento frustrado por el trabajo.					
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.					
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
Dimensión 2: Despersonalización		1	2	3	4	5
10	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.					
11	Siento que me he hecho más duro con la gente.					
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.					
14	Me parece que los beneficiarios de mi profesión me culpan de algunos de sus problemas.					
Dimensión 3: Realización Personal		1	2	3	4	5
15	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.					
16	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.					
17	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.					
18	Me siento muy con mucha energía en mi trabajo.					
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.					
20	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.					
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en esta profesión.					
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					

Cuestionario de Desempeño Laboral

Instrucciones: Estimados trabajadores, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información relevante al nivel de desempeño laboral, por tal motivo le pido leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Marca una (x) en el recuadro tu respuesta según la siguiente escala de valores:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Dimensiones/items	ESCALA				
Dimensión 1: Conocimiento		1	2	3	4	5
1	Considérese la precisión, el número y la pulcritud del trabajo.					
2	Considérese la cantidad de trabajo realizado y el tiempo precisado para hacerlo.					
3	Considérese el conocimiento del puesto y las habilidades empleadas para Hacer el trabajo					
Dimensión 2: Organización		1	2	3	4	5
4	Considérese la capacidad de iniciar y llevar a la práctica acciones efectivas					
5	Considérese la capacidad de aconsejar e influir sobre otros.					
6	Considérese la actitud hacia el trabajo y la capacidad de llevarse bien con otros.					
Dimensión 3: Responsabilidad		1	2	3	4	5
7	Considérese la capacidad del empleado para realizar sus tareas de forma regular efectiva					
8	Considérese la capacidad del empleado para adaptarse a diferentes entornos o responsabilidades					
9	Considérese la capacidad del empleado para hacer frente a entornos o responsabilidades					
10	Considérese el aspecto en relación a la realización adecuada del trabajo.					

Anexo E: Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Síndrome de *Burnout*

Confiabilidad de Variable Síndrome de Burnout_Sosa & Verástegui.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 22 de 22 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	var
1	2	3	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	
2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	4	4	1	3	3	
3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	2	3	2	3	3	2	
4	3	5	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	
5	2	2	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	3	1	1	1	3	1	1	
6	2	1	1	2	3	4	3	4	2	3	1	2	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	
7	3	1	2	3	2	3	2	3	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	4	3	2	3	
8	2	2	3	1	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	2	3	4	4	4	
9	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	
10	2	3	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	2	3	1	4	
11	3	4	2	3	2	5	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	
12	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	
13	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
14	3	2	3	3	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	
15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
16	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
17	3	1	3	3	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	3	1	1	3	2	1	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	
20	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	
21																							
22																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

V1_Alpha de Cronbach_Sosa & Verástegui.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

RELIABILITY
 /VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17 p18 p19 p20 p21 p22
 /SCALE('V1: Síndrome de Burnout') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: V1: Síndrome de Burnout

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido ^a	N	%
	Válido ^a	20	100,0
	Excluido ^b	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.881	22

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

V2: Desempeño Laboral

Confiability of Variable Desempeño Laboral_Sosa & Verástegui.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 10 de 10 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	var									
1	3	3	1	2	3	4	2	2	2	3										
2	4	3	2	2	4	5	3	3	3	2										
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2										
4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4										
5	3	2	4	3	1	1	1	3	1	4										
6	4	3	4	2	3	4	3	4	2	4										
7	3	2	2	3	4	5	2	3	1	3										
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5										
9	4	4	2	2	5	5	3	4	4	5										
10	2	3	3	1	2	3	2	1	1	4										
11	4	2	2	3	2	5	2	3	2	3										
12	2	2	2	2	3	5	3	3	3	4										
13	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4										
14	4	3	3	3	3	5	3	4	4	2										
15	4	3	2	2	4	2	2	2	2	4										
16	3	2	2	3	2	4	3	2	2	4										
17	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2										
18	2	2	2	2	2	5	2	2	1	2										
19	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3										
20	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2										
21																				
22																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*V2_Alfa de Cronbach_Sosa & Verástegui.spv [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

```

"Verástegui.sav"
/COMPRESSED.
RELIABILITY
/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10
/SCALE('V2: Desempeño Laboral') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilidad

Escala: V2: Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

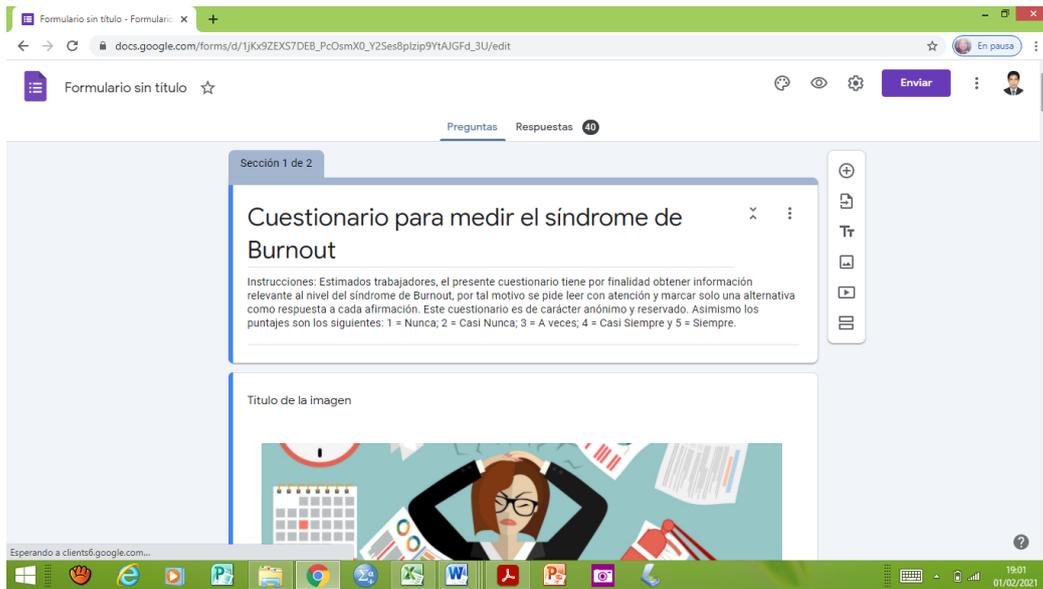
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	10

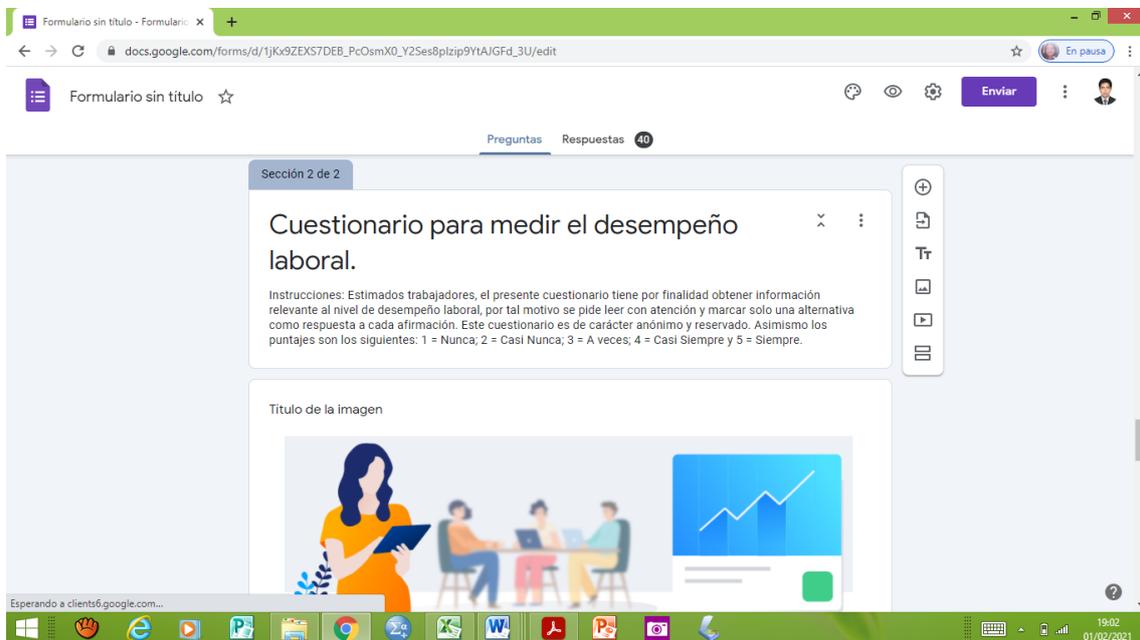
IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON H: 20, W: 1488 pt

16:23 22/12/2020

Anexo F: Formulario en Google Forms



<https://forms.gle/rfdCBvB3i3HTQ9z37>



<https://forms.gle/rfdCBvB3i3HTQ9z37>

Anexo G: Base de datos de los instrumentos

Base de Datos Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral - Microsoft Excel

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	BW	BX	BY	BZ	CA	CB	CC	CD	CE	CF	CG	CH	CI	CJ	CK	CL	CM	CN	CO	CP	CQ	CR	CS	CT	CU	CV	CW	CX	CY	CZ	DA	DB	DC	DD	DE	DF	DG	DH	DI	DJ	DK	DL	DM	DN	DO	DP	DQ	DR	DS	DT	DU	DV	DW	DX	DY	DZ	EA	EB	EC	ED	EE	EF	EG	EH	EI	EJ	EK	EL	EM	EN	EO	EP	EQ	ER	ES	ET	EU	EV	EW	EX	EY	EZ	FA	FB	FC	FD	FE	FF	FG	FH	FI	FJ	FK	FL	FM	FN	FO	FP	FQ	FR	FS	FT	FU	FV	FW	FX	FY	FZ	GA	GB	GC	GD	GE	GF	GG	GH	GI	GJ	GK	GL	GM	GN	GO	GP	GQ	GR	GS	GT	GU	GV	GW	GX	GY	GZ	HA	HB	HC	HD	HE	HF	HG	HH	HI	HJ	HK	HL	HM	HN	HO	HP	HQ	HR	HS	HT	HU	HV	HW	HX	HY	HZ	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IK	IL	IM	IN	IO	IP	IQ	IR	IS	IT	IU	IV	IW	IX	IY	IZ	JA	JB	JC	JD	JE	JF	JG	JH	JI	IJ	JK	KL	KM	KN	KO	KP	KQ	KR	KS	KT	KU	KV	KW	KX	KY	KZ	LA	LB	LC	LD	LE	LF	LG	LH	LI	LJ	LK	LM	LN	LO	LP	LQ	LR	LS	LT	LU	LV	LW	LX	LY	LZ	MA	MB	MC	MD	ME	MF	MG	MH	MI	MJ	MK	ML	MM	MN	MO	MP	MQ	MR	MS	MT	MU	MV	MW	MX	MY	MZ	NA	NB	NC	ND	NE	NF	NG	NH	NI	NJ	NK	NL	NM	NN	NO	NP	NQ	NR	NS	NT	NU	NV	NW	NX	NY	NZ	OA	OB	OC	OD	OE	OF	OG	OH	OI	OJ	OK	OL	OM	ON	OO	OP	OQ	OR	OS	OT	OU	OV	OW	OX	OY	OZ	PA	PB	PC	PD	PE	PF	PG	PH	PI	PJ	PK	PL	PM	PN	PO	PP	PQ	PR	PS	PT	PU	PV	PW	PX	PY	PZ	QA	QB	QC	QD	QE	QF	QG	QH	QI	QJ	QK	QL	QM	QN	QO	QP	QQ	QR	QS	QT	QU	QV	QW	QX	QY	QZ	RA	RB	RC	RD	RE	RF	RG	RH	RI	RJ	RK	RL	RM	RN	RO	RP	RQ	RR	RS	RT	RU	RV	RW	RX	RY	RZ	SA	SB	SC	SD	SE	SF	SG	SH	SI	SJ	SK	SL	SM	SN	SO	SP	SQ	SR	SS	ST	SU	SV	SW	SX	SY	SZ	TA	TB	TC	TD	TE	TF	TG	TH	TI	TJ	TK	TL	TM	TN	TO	TP	TQ	TR	TS	TT	TU	TV	TW	TX	TY	TZ	UA	UB	UC	UD	UE	UF	UG	UH	UI	UJ	UK	UL	UM	UN	UO	UP	UQ	UR	US	UT	UU	UV	UW	UX	UY	UZ	VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VK	VL	VM	VN	VO	VP	VQ	VR	VS	VT	VU	VV	VW	VX	VY	VZ	WA	WB	WC	WD	WE	WF	WG	WH	WI	WJ	WK	WL	WM	WN	WO	WP	WQ	WR	WS	WT	WU	WV	WW	WX	WY	WZ	XA	XB	XC	XD	XE	XF	XG	XH	XI	XJ	XK	XL	XM	XN	XO	XP	XQ	XR	XS	XT	XU	XV	XW	XX	XY	XZ	YA	YB	YC	YD	YE	YF	YG	YH	YI	YJ	YK	YL	YM	YN	YO	YP	YQ	YR	YS	YT	YU	YV	YW	YX	YZ	ZA	ZB	ZC	ZD	ZE	ZF	ZG	ZH	ZI	ZJ	ZK	ZL	ZM	ZN	ZO	ZP	ZQ	ZR	ZS	ZT	ZU	ZV	ZW	ZX	ZY	ZZ	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	BW	BX	BY	BZ	CA	CB	CC	CD	CE	CF	CG	CH	CI	CJ	CK	CL	CM	CN	CO	CP	CQ	CR	CS	CT	CU	CV	CW	CX	CY	CZ	DA	DB	DC	DD	DE	DF	DG	DH	DI	DJ	DK	DL	DM	DN	DO	DP	DQ	DR	DS	DT	DU	DV	DW	DX	DY	DZ	EA	EB	EC	ED	EE	EF	EG	EH	EI	EJ	EK	EL	EM	EN	EO	EP	EQ	ER	ES	ET	EU	EV	EW	EX	EY	EZ	FA	FB	FC	FD	FE	FF	FG	FH	FI	FJ	FK	FL	FM	FN	FO	FP	FQ	FR	FS	FT	FU	FV	FW	FX	FY	FZ	GA	GB	GC	GD	GE	GF	GG	GH	GI	GJ	GK	GL	GM	GN	GO	GP	GQ	GR	GS	GT	GU	GV	GW	GX	GY	GZ	HA	HB	HC	HD	HE	HF	HG	HH	HI	HJ	HK	HL	HM	HN	HO	HP	HQ	HR	HS	HT	HU	HV	HW	HX	HY	HZ	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IK	IL	IM	IN	IO	IP	IQ	IR	IS	IT	IU	IV	IW	IX	IY	IZ	JA	JB	JC	JD	JE	JF	JG	JH	JI	IJ	JK	KL	KM	KN	KO	KP	KQ	KR	KS	KT	KU	KV	KW	KX	KY	KZ	LA	LB	LC	LD	LE	LF	LG	LH	LI	LJ	LK	LM	LN	LO	LP	LQ	LR	LS	LT	LU	LV	LW	LX	LY	LZ	MA	MB	MC	MD	ME	MF	MG	MH	MI	MJ	MK	ML	MM	MN	MO	MP	MQ	MR	MS	MT	MU	MV	MW	MX	MY	MZ	NA	NB	NC	ND	NE	NF	NG	NH	NI	NJ	NK	NL	NM	NN	NO	NP	NQ	NR	NS	NT	NU	NV	NW	NX	NY	NZ	OA	OB	OC	OD	OE	OF	OG	OH	OI	OJ	OK	OL	OM	ON	OO	OP	OQ	OR	OS	OT	OU	OV	OW	OX	OY	OZ	PA	PB	PC	PD	PE	PF	PG	PH	PI	PJ	PK	PL	PM	PN	PO	PP	PQ	PR	PS	PT	PU	PV	PW	PX	PY	PZ	QA	QB	QC	QD	QE	QF	QG	QH	QI	QJ	QK	QL	QM	QN	QO	QP	QQ	QR	QS	QT	QU	QV	QW	QX	QY	QZ	RA	RB	RC	RD	RE	RF	RG	RH	RI	RJ	RK	RL	RM	RN	RO	RP	RQ	RR	RS	RT	RU	RV	RW	RX	RY	RZ	SA	SB	SC	SD	SE	SF	SG	SH	SI	SJ	SK	SL	SM	SN	SO	SP	SQ	SR	SS	ST	SU	SV	SW	SX	SY	SZ	TA	TB	TC	TD	TE	TF	TG	TH	TI	TJ	TK	TL	TM	TN	TO	TP	TQ	TR	TS	TT	TU	TV	TW	TX	TY	TZ	UA	UB	UC	UD	UE	UF	UG	UH	UI	UJ	UK	UL	UM	UN	UO	UP	UQ	UR	US	UT	UU	UV	UW	UX	UY	UZ	VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VK	VL	VM	VN	VO	VP	VQ	VR	VS	VT	VU	VV	VW	VX	VY	VZ	WA	WB	WC	WD	WE	WF	WG	WH	WI	WJ	WK	WL	WM	WN	WO	WP	WQ	WR	WS	WT	WU	WV	WW	WX	WY	WZ	XA	XB	XC	XD	XE	XF	XG	XH	XI	XJ	XK	XL	XM	XN	XO	XP	XQ	XR	XS	XT	XU	XV	XW	XX	XY	XZ	YA	YB	YC	YD	YE	YF	YG	YH	YI	YJ	YK	YL	YM	YN	YO	YP	YQ	YR	YS	YT	YU	YV	YW	YX	YZ	ZA	ZB	ZC	ZD	ZE	ZF	ZG	ZH	ZI	ZJ	ZK	ZL	ZM	ZN	ZO	ZP	ZQ	ZR	ZS	ZT	ZU	ZV	ZW	ZX	ZY	ZZ	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	BW	BX	BY	BZ	CA	CB	CC	CD	CE	CF	CG	CH	CI	CJ	CK	CL	CM	CN	CO	CP	CQ	CR	CS	CT	CU	CV	CW	CX	CY	CZ	DA	DB	DC	DD	DE	DF	DG	DH	DI	DJ	DK	DL	DM	DN	DO	DP	DQ	DR	DS	DT	DU	DV	DW	DX	DY	DZ	EA	EB	EC	ED	EE	EF	EG	EH	EI	EJ	EK	EL	EM	EN	EO	EP	EQ	ER	ES	ET	EU	EV	EW	EX	EY	EZ	FA	FB	FC	FD	FE	FF	FG	FH	FI	FJ	FK	FL	FM	FN	FO	FP	FQ	FR	FS	FT	FU	FV	FW	FX	FY	FZ	GA	GB	GC	GD	GE	GF	GG	GH	GI	GJ	GK	GL	GM	GN	GO	GP	GQ	GR	GS	GT	GU	GV	GW	GX	GY	GZ	HA	HB	HC	HD	HE	HF	HG	HH	HI	HJ	HK	HL	HM	HN	HO	HP	HQ	HR	HS	HT	HU	HV	HW	HX	HY	HZ	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IK	IL	IM	IN	IO	IP	IQ	IR	IS	IT	IU	IV	IW	IX	IY	IZ	JA	JB	JC	JD	JE	JF	JG	JH	JI	IJ	JK	KL	KM	KN	KO	KP	KQ	KR	KS	KT	KU	KV	KW	KX	KY	KZ	LA	LB	LC	LD	LE	LF	LG	LH	LI	LJ	LK	LM	LN	LO	LP	LQ	LR	LS	LT	LU	LV	LW	LX	LY	LZ	MA	MB	MC	MD	ME	MF	MG	MH	MI	MJ	MK	ML	MM	MN	MO	MP	MQ	MR	MS	MT	MU	MV	MW	MX	MY	MZ	NA	NB	NC	ND	NE	NF	NG	NH	NI	NJ	NK	NL	NM	NN	NO	NP	NQ	NR	NS	NT	NU	NV	NW	NX	NY	NZ	OA	OB	OC	OD	OE	OF	OG	OH	OI	OJ	OK	OL	OM	ON	OO	OP	OQ	OR	OS	OT	OU	OV	OW	OX	OY	OZ	PA	PB	PC	PD	PE	PF	PG	PH	PI	PJ	PK	PL	PM	PN	PO	PP	PQ	PR	PS	PT	PU	PV	PW	PX	PY	PZ	QA	QB	QC	QD	QE	QF	QG	QH	QI	QJ	QK	QL	QM	QN	QO	QP	QQ	QR	QS	QT	QU	QV	QW	QX	QY	QZ	RA	RB	RC	RD	RE	RF	RG	RH	RI	RJ	RK	RL	RM	RN	RO	RP	RQ	RR	RS	RT	RU	RV	RW	RX	RY	RZ	SA	SB	SC	SD	SE	SF	SG	SH	SI	SJ	SK	SL	SM	SN	SO	SP	SQ	SR	SS	ST	SU	SV	SW	SX	SY	SZ	TA	TB	TC	TD	TE	TF	TG	TH	TI	TJ	TK	TL	TM	TN	TO	TP	TQ	TR	TS	TT	TU	TV	TW	TX	TY	TZ	UA	UB	UC	UD	UE	UF	UG	UH	UI	UJ	UK	UL	UM	UN	UO	UP	UQ	UR	US	UT	UU	UV	UW	UX	UY	UZ	VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VK	VL	VM	VN	VO	VP	VQ	VR	VS	VT	VU	VV	VW	VX	VY	VZ	WA	WB	WC	WD	WE	WF	WG	WH	WI	WJ	WK	WL	WM	WN	WO	WP	WQ	WR	WS	WT	WU	WV	WW	WX	WY	WZ	XA	XB	XC	XD	XE	XF	XG	XH	XI	XJ	XK	XL	XM	XN	XO	XP	XQ	XR	XS	XT	XU	XV	XW	XX	XY	XZ	YA	YB	YC	YD	YE	YF	YG	YH	YI	YJ	YK	YL	YM	YN	YO	YP	YQ	YR	YS	YT	YU	YV	YW	YX	YZ	ZA	ZB	ZC	ZD	ZE	ZF	ZG	ZH	ZI	ZJ	ZK	ZL	ZM	ZN	ZO	ZP	ZQ	ZR	ZS	ZT	ZU	ZV	ZW	ZX	ZY	ZZ	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	BW	BX	BY	BZ	CA	CB	CC	CD	CE	CF	CG	CH	CI	CJ	CK
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Anexo H: Validación de los instrumentos a través de criterio de jueces

Certificado de validez de contenido que mide Síndrome de Burnout

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juan Esteban Mogallón Rivera

DNI: 43586340

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Internacional de la Rioja - España	Master en Orientación Educativa	
02	Universidad San Pedro	Licenciado en Psicología	2011 - 2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ugel N° 09	Psicólogo	Huaura	2021	Especialista en Convivencia Escolar
02					
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

19 de agosto de 2021


 **Juan Esteban Mogallón Rivera**
PSICÓLOGO
C.P. P. 26156

Firma del Experto Informante

Certificado de validez de contenido que mide Desempeño Laboral

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Juan Esteban Mogollón Rivera

DNI: 43586340

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Internacional de la Rioja - España	Master en Orientación Educativa	
02	Universidad San Pedro	Licenciado en Psicología	2011 - 2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Ugel N° 09	Psicólogo	Huaura	2021	Especialista en Convivencia Escolar
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Mg. Juan Esteban Mogollón Rivera
PSICÓLOGO
C.P.S.P. 28158

Firma del Experto Informante

19 de agosto de 2021

Anexo I: Validación de los instrumentos a través de criterio de jueces

Certificado de validez de contenido que mide Síndrome de Burnout

Observaciones: _Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Gima Paola Noel Bravo

DNI: 4043540#0.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martín de Porres	Psicología Organizacional	2003
02	Universidad Cesar Vallejo	Maestra en psicología Educativa	2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	ATP	Reclutador	Lima	2004-2012	Evaluación selección, capacitación, desempeño
02	Viva G&M	Capacitador	Lima comas	2013- actualidad	Capacitación de personal, evaluación feed back 360
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de Agosto de 2021


Mg. Gima Paola Noel Bravo
C.P.N. N. 10370

Certificado de validez de contenido que mide Desempeño Laboral

Observaciones: _Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Gina Paola Noel Bravo

DNI: 4043540#0

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad San Martín de Porres	Psicología Organizacional	2003
02	Universidad Cesar Vallejo	Maestra en psicología Educativa	2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	ATP	Reclutador	Lima	2004-2012	Evaluación selección, capacitación, desempeño
02	Viva G&M	Capacitador	Lima comas	2013- actualidad	Capacitación de personal, evaluación feed back 360
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de Agosto de 2021



Gina Paola Noel Bravo
C.P. 10110

Anexo J: Validación de los instrumentos a través de criterio de jueces Certificado de validez de contenido que mide Síndrome de Burnout

Observaciones: Ninguna.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Karla Sylvia Gonzales Colon

DNI: 44838337

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cayetano Heredia	Maestría en clima organizacional	2013 - 2015
02	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Lic. en Psicología	2005 - 2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Hospital de Chancay	JEFE DEL SERVICIO	chancay	2012 - Actualidad	Supervisión del Servicio.
02					
03					

- ¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Ps. Karla Sylvia Gonzales Colon
C.P.S. N° 18238
JEFE DEL SERVICIO DE PSICOLOGIA

Firma del Experto Informante

19 de agosto de 2021

Certificado de validez de contenido que mide Desempeño Laboral

Observaciones: Ninguna.

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Karla Sotria Gonzalez Colon

DNI: 44838337

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cayetano Heredia	Maestría en clima organizacional	2013 - 2015
02	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Lic. en Psicología	2005 - 2010

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Hospital de Chancay	Jefe del Servicio	Chancay	2012 - Actualidad	Supervisión del Servicio.
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Ps. Karla Sotria Gonzalez Colon
COP. N° 11235
JEFE DEL SERVICIO DE PSICOLOGIA

Firma del Experto Informante

19 de agosto de 2021

Anexo K: Constancia de aplicación de los instrumentos



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ° 10
HUARAL



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CARTA DE AUTORIZACIÓN

El director de la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL N° 10 que al final suscribe.

AUTORIZA

A los bachilleres, **Fiorella Tatiana Sosa Vargas** identificada con DNI N° 74305133, y **Javier Antonio Verástegui Alberto** identificado con DNI N° 46717525 estudiantes del Programa de Licenciatura de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la finalidad que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas, para recabar información necesaria para su trabajo de investigación (TESIS): "**Síndrome de Burnout y desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, 2020**".

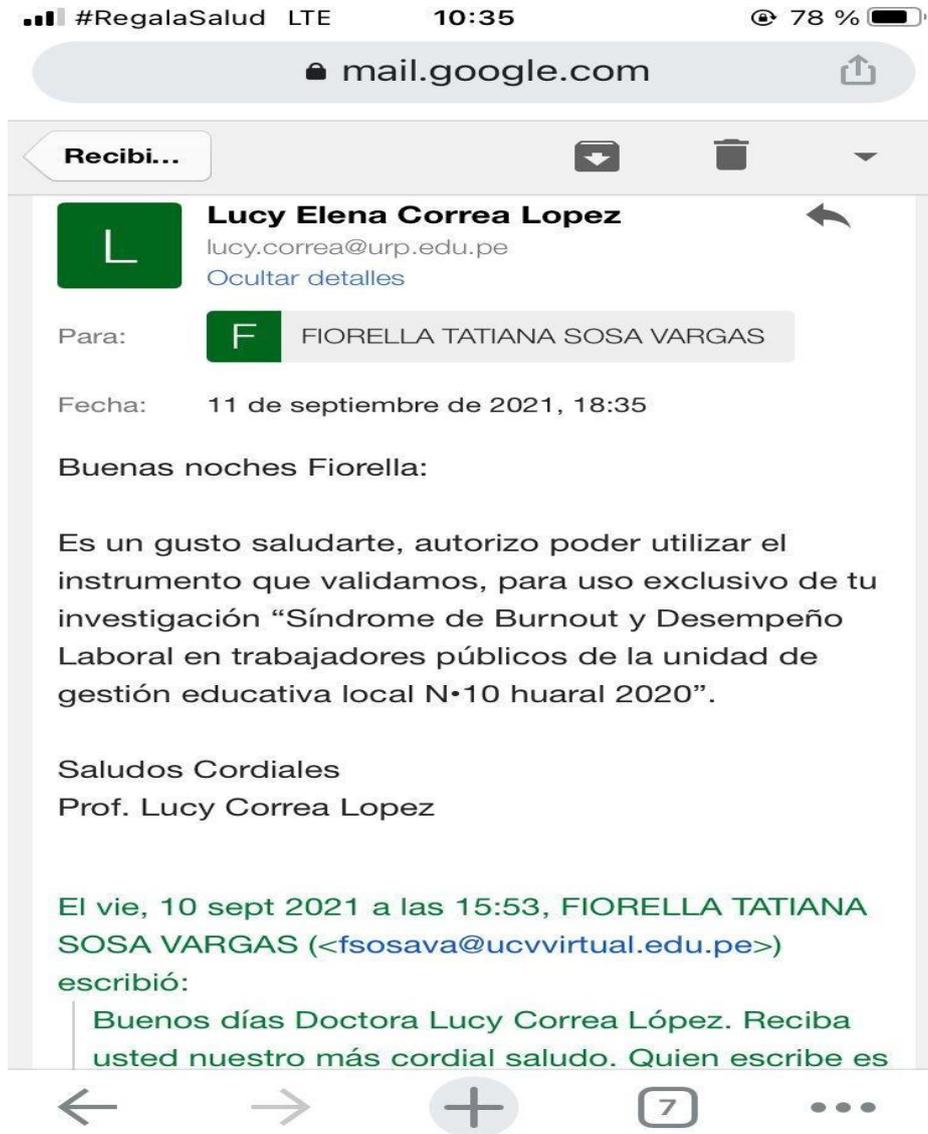
Se expide la presente a solicitud al interesado para los fines que estime conveniente.

Huaral, 17 de noviembre del 2020.



Firma y sello

Anexo L: Constancia de aplicación de los instrumentos



mail.google.com



Recibi...



Felicidades por la formación y animo por la vida
laboral.

Suerte

Simon

Email: Simon@globalfutureofwork.com or
info@globalfutureofwork.com

Web site: www.globalfutureofwork.com

EURO Zone) +34 657244283 N. America zone
+1 4387959644 (SMS only)

-

Anexo M: Resultados descriptivos

Tabla 7.

Distribución de frecuencia según variable Síndrome de Burnout

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	50,0
Moderado	19	47,5
Alto	1	2,5
Total	40	100,0

En la tabla 7, se presenta la frecuencia según variable Síndrome de *Burnout* en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, en cuanto a los resultados se obtuvo un 50% para el nivel bajo, seguido de un 47,5% para el nivel moderado y; un 2,5% para el nivel alto. Al respecto, se observa que existe un nivel bajo para la relación de la variable con el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, sin embargo 19 trabajadores, revelan un nivel moderado, lo cual es preocupante porque advierte que estos trabajadores se encuentran en riesgo de poder desarrollar el síndrome de *Burnout* en su totalidad, lo cual afectaría por los factores estresores y el impacto en la atención de los usuarios.

Tabla 8.

Distribución de frecuencia según dimensión agotamiento emocional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	60,0
Moderado	13	32,5
Alto	3	7,5
Total	40	100,0

En la tabla 8, se presenta la frecuencia según dimensión agotamiento emocional en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, en cuanto a los resultados se obtuvo un 60% para el nivel bajo, seguido de un 32,5% para el nivel moderado y, un 7,5% para el nivel alto. Al respecto, se observa que los trabajadores que tienen un nivel moderado de agotamiento emocional son trece, los mismos que por los resultados advierten que se encuentran abrumados y agotados en el trabajo. Asimismo, se tiene tres trabajadores con nivel alto, lo

que también genera preocupación porque esta afectación no otorga que su estado de ánimo se encuentre motivado y proactivo en su área laboral.

Tabla 9.

Distribución de frecuencia según dimensión despersonalización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	82,5
Moderado	7	17,5
Total	40	100,0

En la tabla 9, se presenta la frecuencia según dimensión despersonalización en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, en cuanto a los resultados se obtuvo un 82,5% para el nivel bajo y un 17,5% para el nivel moderado. Al respecto, estos resultados revelan que la 33 de los trabajadores presenta un nivel bajo en la dimensión despersonalización, sin embargo una menor cantidad representado por 7 trabajadores presentan un nivel moderado, los mismos que responden a respuestas de tipo impersonal y ausencia de sentimientos, lo que en teoría responde a que dichas personas se han encontrado con episodios graves de estrés y estas persisten durante el tiempo. Asimismo, estas personas se sienten desconectadas de sí mismos, lo que involucra que no tengan un trato adecuado.

Tabla 10.

Distribución de frecuencia según dimensión realización personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	7,5
Moderado	19	47,5
Alto	18	45,0
Total	40	100,0

En la tabla 10, se presenta la frecuencia según dimensión realización personal en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, en cuanto a los resultados se obtuvo un 47,5% para el nivel moderado, un 45% para el nivel alto y; un 7,5% para el nivel bajo. Al respecto, se evidencian niveles moderados con una representación de 19 trabajadores; asimismo los niveles altos y aceptables poseen una representación de 18 trabajadores para la dimensión en estudio, lo que responde a que existe superación personal en ellos.

Por otro lado, un nivel bajo se acerca a mostrar 3 personas que se encuentran sin superaciones personales, por lo cual no se sienten plenos en el trabajo o con las condiciones que están viviendo. Esto a su vez, junto al grupo de nivel moderado advierten que estos trabajadores se encuentran desganados, lo cual deja en evidencia la ausencia de realización profesional.

Tabla 11.

Distribución de frecuencia según variable desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	5,0
Regular	11	27,5
Eficiente	27	67,5
Total	40	100,0

En la tabla 11, se presenta la frecuencia según variable desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, en cuanto a los resultados se obtuvo un 67,5% para el nivel eficiente; un 27,5% para el nivel regular y un 5% para el nivel deficiente. Al respecto, los resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores poseen un desempeño laboral aceptable, teniendo en cuenta el conocimiento, la organización y responsabilidad que emplean en cada una de sus funciones dentro del área de trabajo. Asimismo, un porcentaje mínimo requieren mejorar los indicadores antes mencionados para poder establecer la sostenibilidad laboral y la correcta atención a los usuarios.

Tabla 12.

Distribución de frecuencia según variable según dimensión conocimiento

.	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	15	37,5
Regular	25	62,5
Total	40	100,0

En la tabla 12, se presenta la frecuencia según dimensión conocimiento en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, en cuanto a los resultados se obtuvo un 62,5% para el nivel regular y un 37,5% para el nivel deficiente. Al respecto, los trabajadores no lograron el nivel esperado, teniendo en cuenta que esta dimensión responde a la calidad del trabajo, la cantidad con que atiende distintos requerimientos y las competencias que

desempeña cada trabajador en sus funciones, por ello esta dimensión es clave dentro de los procesos y la productividad de la institución.

Tabla 13.

<i>Distribución de frecuencia según variable según dimensión organización</i>		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	2,5
Regular	14	35,0
Eficiente	25	62,5
Total	40	100,0

En la tabla 13, se presenta la frecuencia según dimensión organización en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, en cuanto a los resultados se obtuvo un 62,5% para el nivel eficiente; asimismo un 35% para el nivel regular y; un 2,5% para el nivel deficiente. Al respecto, estos resultados revelan la iniciativa propia, el liderazgo y el trabajo cooperativo que emplean para desarrollar sus funciones, lo cual genera equilibrio dentro de su desempeño y atención a los usuarios. Sin embargo un porcentaje menor todavía tiene que mejorar gradualmente en la organización de sus funciones laborales.

Tabla 14.

<i>Distribución de frecuencia según variable según dimensión responsabilidad</i>		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	9	22,5
Eficiente	31	77,5
Total	40	100,0

En la tabla 14, se presenta la frecuencia según dimensión responsabilidad en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral, en cuanto a los resultados se obtuvo un 77,5% para el nivel eficiente y; un 22,5% para el nivel regular. Al respecto, los resultados revelan la fiabilidad, adaptabilidad que poseen los trabajadores, así como su puntualidad en su asistencia y presencia permanente para el logro de metas institucional en su área laboral. Por otro lado, un porcentaje menor, todavía requiere empoderarse con las asignaciones o tareas para poder concretar los propósitos organizacionales.

Anexo N: Figuras

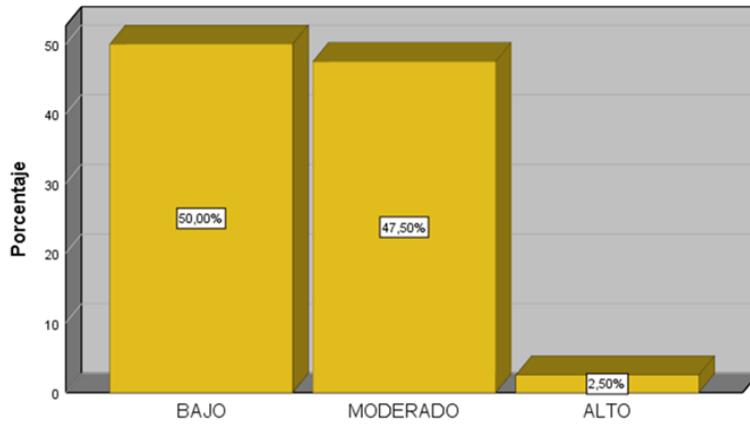


Figura 1. Niveles según variable Síndrome de Burnout.

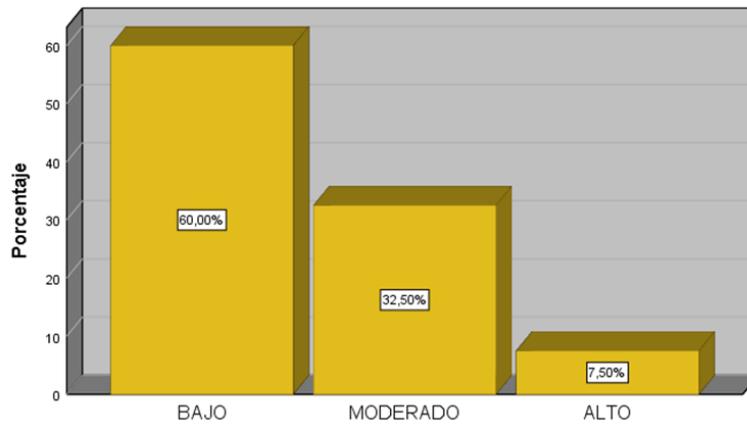


Figura 2. Niveles según dimensión agotamiento emocional

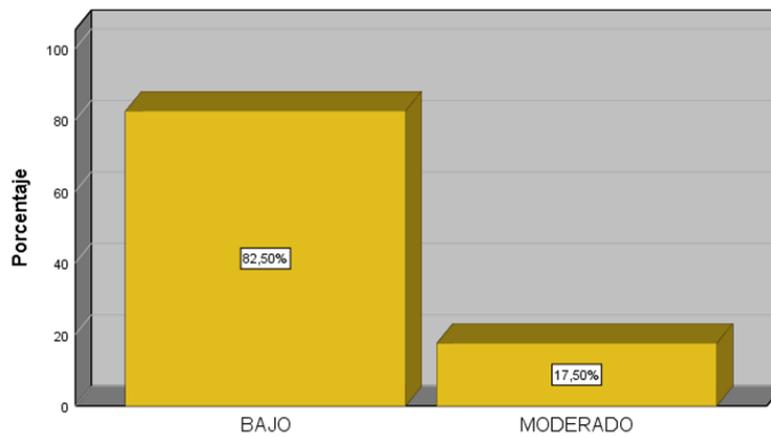


Figura 3. Niveles según dimensión despersonalización

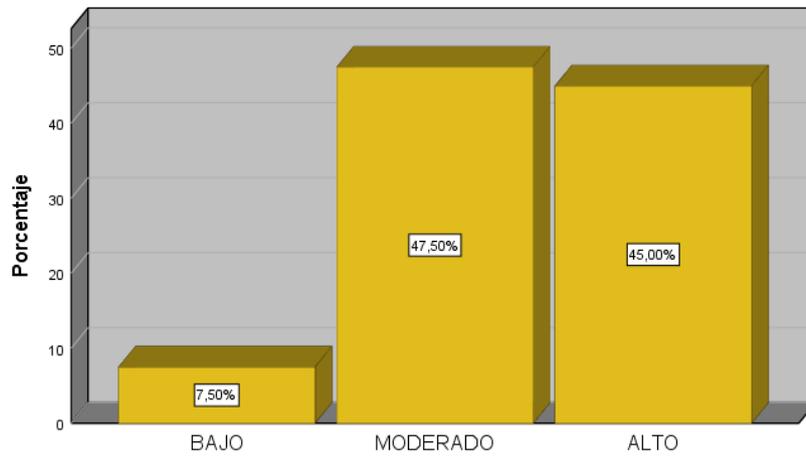


Figura 4. Niveles según dimensión realización personal

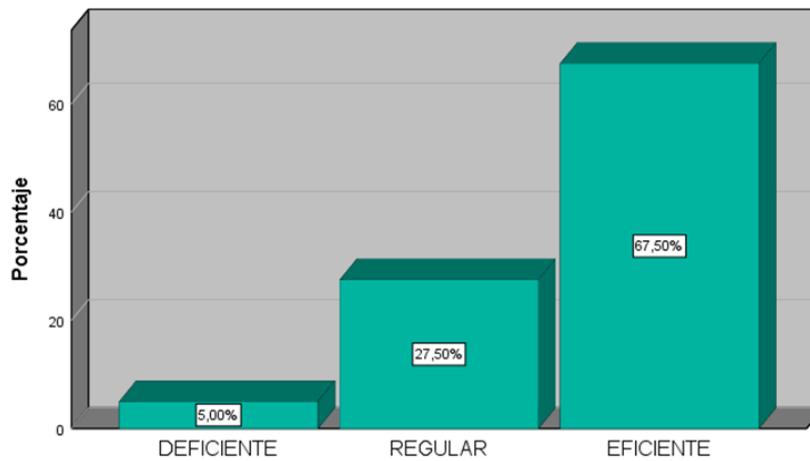


Figura 5. Niveles según Variable desempeño laboral

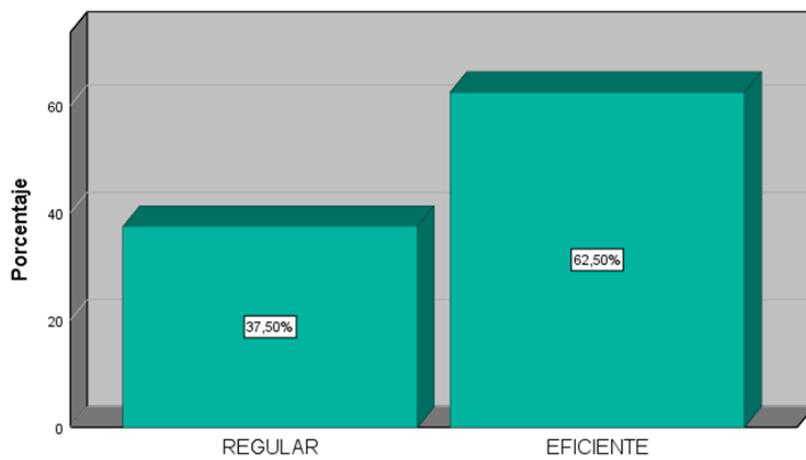


Figura 6. Niveles según dimensión conocimiento

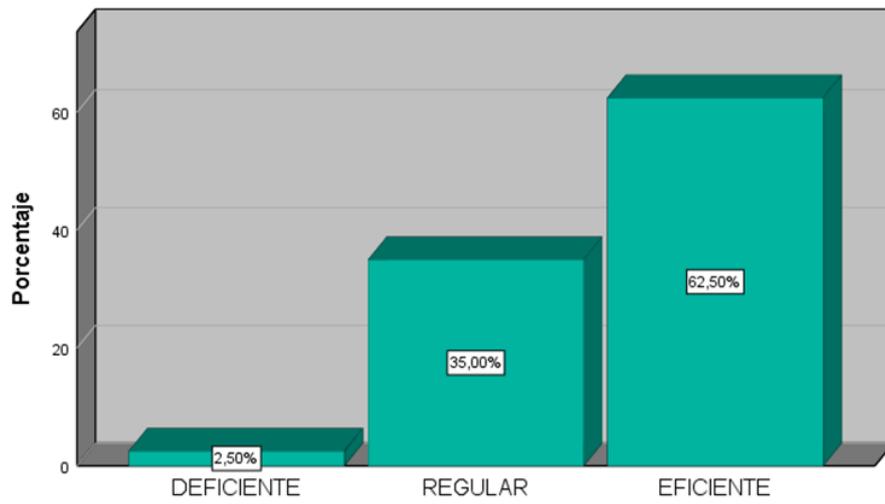


Figura 7. Niveles según dimensión organización

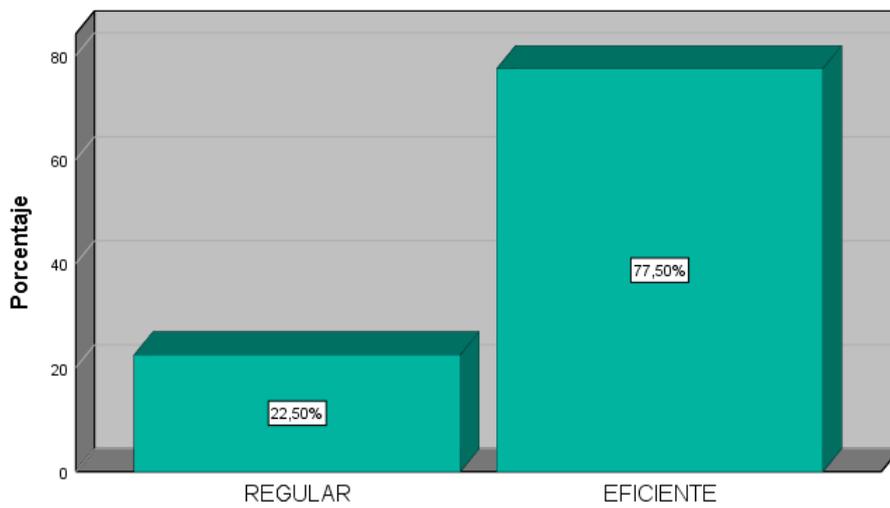


Figura 8. Niveles según dimensión responsabilidad

Anexo O: Análisis de Normalidad

Análisis de Normalidad

Hipótesis nula: Las variables síndrome de *Burnout* y desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral 2020; siguen una distribución normal.

Hipótesis alterna: Las variables síndrome de *Burnout* y desempeño laboral en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa local N° 10 Huaral 2020; no siguen una distribución normal.

Tabla 15.

Prueba de estadística paramétrica Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico K - S	Sig.
V1 Síndrome de <i>Burnout</i>	,138	,004
V2 Desempeño Laboral	,113	,010

En la tabla, se presenta la prueba de la normalidad de las variables, se puede observar que el valor de probabilidad para la primera variable es menor al nivel de significancia (Valor $p = 0,004 < 0.05$), en un diseño de correlación para usar la estadística paramétrica es necesario que las dos variables cumplan la normalidad, en este caso solo la segunda variable cumple con la normalidad, por lo que se realizó el análisis no paramétrico mediante Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

Anexo P: Escala de Correlación de Spearman

Tabla 16.

Escala para interpretar el nivel de correlación de Spearman

Valores	Interpretación
0.00	No existe correlación alguna
0.01 – 0.19	Correlación positiva muy baja
0.20 – 0.39	Correlación positiva moderada baja
0.40 – 0.59	Correlación positiva moderada
0.60 – 0.79	Correlación positiva alta
0.80 – 1.00	Correlación positiva muy alta

Fuente: Elaboración en base a Hernández y Mendoza (2018)

Anexo Q: Fotografías

