



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN DOCENCIA  
UNIVERSITARIA**

**Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de  
Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

**AUTOR:**

Nicolas Mena, Arturo Federico (ORCID: 0000-0003-4890-4968)

**ASESORA:**

Mg. Medina Coronado, Daniela (ORCID: 0000-0002-9180-7613)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y Aprendizaje

**PIURA – PERU**

**2022**

## **Dedicatoria**

Con todo el aprecio y amor infinito dedico el presente estudio a mi madre María, quien es mi soporte y comparte siempre conmigo alegrías que agrandan mi corazón. Gracias por motivarme siempre a ser una mejor persona en lo personal y profesional.

A mi musa inspiradora por darme fuerza y espíritu de lucha para seguir.

## **Agradecimiento**

A la Escuela de Posgrado de la universidad César Vallejo y toda su plana docente por su guía y orientación constante para lograr culminar el presente trabajo de investigación.

A los directores y docentes de los institutos técnicos superiores donde se llevó a cabo la presente investigación; sin ellos no hubiera sido posible lograr el presente trabajo.

A la asesora del trabajo de investigación Mg. Daniela Medina Coronado por su valioso asesoramiento durante el proceso de realización de la presente investigación.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	8
III. METODOLOGÍA .....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	24
3.2. Variables y operacionalización .....	25
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo.....	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	27
3.5. Procedimientos .....	31
3.6. Método de análisis de datos .....	31
3.7. Aspectos éticos.....	32
IV. RESULTADOS .....	33
4.1. Resultados descriptivos .....	33
4.2. Resultados previos al análisis de datos .....	35
4.3. Resultados correlacionales .....	39
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES .....	48
VII. RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS .....	51
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Docentes de Institutos de Educación Superior de Sullana	34
Tabla 2	Dimensiones cuestionario síndrome de Burnout docente	36
Tabla 3	Dimensiones de desempeño laboral	36
Tabla 4	Validación de expertos	37
Tabla 5	Niveles de Confiabilidad	37
Tabla 6	Correlación de Spearman	39
Tabla 7	Distribución de frecuencias de la variable síndrome de Burnout y sus dimensiones	40
Tabla 8	Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	41
Tabla 9	Tabla de contingencia síndrome de Burnout y desempeño laboral	42
Tabla 10	Tabla de contingencia dimensión cansancio emocional y desempeño laboral	42
Tabla 11	Tabla de contingencia dimensión Despersonalización y desempeño laboral	43
Tabla 12	Tabla de contingencia dimensión realización personal y desempeño laboral	43
Tabla 13	Tabla de contingencia dimensión conocimiento del puesto y Síndrome de Burnout	44
Tabla 14	Tabla de contingencia dimensión Rendimiento o productividad y Síndrome de Burnout	45
Tabla 15	Tabla de contingencia dimensión planificación y resolución de procesos y Síndrome de Burnout	45
Tabla 16	Síndrome de Burnout y desempeño laboral	46
Tabla 17	Cansancio emocional, despersonalización, realización personal y desempeño laboral	47
Tabla 18	Conocimiento del puesto y síndrome de Burnout	48

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre Burnout y desempeño laboral en docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021, para lograr este objetivo se aplicó el cuestionario de síndrome de Burnout para docentes con 22 ítems y el de desempeño laboral con 18 ítems. La investigación es de tipo descriptiva – correlacional y para determinar el grado de correlación se utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearman. La población del estudio fue de 61 docentes a quienes se les aplicó el cuestionario de Síndrome de Burnout con ítems relacionados a las dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal; y el cuestionario de desempeño laboral conformado por ítems correspondientes a las dimensiones conocimiento del puesto, rendimiento o productividad, y planificación y resolución de procesos. Para el procesamiento y análisis de datos se hizo uso de procesos de estadística descriptiva e inferencial. Como resultado se obtuvo que el valor  $p = 0,503$ ; este resultado permitió concluir que no existe correlación entre síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021.

**Palabras clave:** Burnout, desempeño laboral, docentes.

## **Abstract**

The objective of the study was to determine the relationship between Burnout and the work performance of teachers of the Higher Education Institutes of the Sullana district - 2021, to achieve this objective the Burnout syndrome questionnaire was applied for teachers with 22 items and that of job performance with 18 items. The research is descriptive - correlational and the Spearman Correlation Coefficient was used to determine the degree of correlation. The study population was 61 teachers to whom the Burnout Syndrome questionnaire was applied with ítems related to the dimensions of emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment; and the job performance questionnaire made up of items corresponding to the dimensions of job knowledge, performance or productivity, and planning and resolution of processes. Descriptive and inferential statistical processes were used for data processing and analysis. As a result, it was obtained that the value  $p = 0.503$ ; This result allowed to conclude that there is no correlation between Burnout syndrome and job performance in teachers of the Higher Education Institutes of the Sullana district - 2021.

**Keywords:** Burnout, job performance.

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual el Síndrome de Burnout es un gran problema en diferentes profesionales, especialmente en el personal de salud y educación, pues ellos prestan atención directa al público, lo que en algunos casos suele generar graves deterioros en la salud que desencadenan en trastornos físicos y mentales, producto de la relación continua con distintas personas. Hay trabajadores que llegan a tener problemas de estrés por la presión de trabajo, como señales asociadas a este problema se tiene que el trabajador se agota emocionalmente, tiende a despersonalizar y muestra disminución en relación a sentirse realizado a nivel profesional (Gurumendi et al, 2021).

El Burnout es un conjunto de síntomas que causan deterioro en el trabajo, en el caso de los docentes esto se da debido a que diariamente están modificando su práctica pedagógica a causa del avance científico y tecnológico, tratar con alumnos y padres con distintas características sociales y emocionales, además del estrés generado por el exceso de trabajo, la poca participación de los actores educativos y la falta de material didáctico (Rivera et al 2020).

En Latinoamérica, Tabares, Martínez y Matabanchoy (2020), consideran al Burnout como un fenómeno que hace que el trabajador se sienta cansado en lo emocional, despersonalice a las personas con las que trabaja y no se sienta realizado en lo profesional, lo que genera consecuencias negativas a nivel físico, psicológico, social y laboral. Para García et al (2017), el trabajo del docente se convierte en causal de estrés debido a las diferentes actividades que realiza día a día, lo que determina niveles muy altos de debilidad emocional, trato inadecuado a las personas y frustración. Arroyo y Amparo (2018), en un estudio a pacientes no clínicos, refiere que el Burnout es un problema que afecta a todos, sin distinción alguna, provocando afecciones a nivel físico y psicológico, principalmente en la dimensión de realización personal que es donde se acentúa el efecto de Burnout.

En Argentina, Malander (2016), al realizar una investigación en los colegios de la provincia de Misiones a 123 docentes, sobre la realización entre Burnout y satisfacción laboral, determinó que los factores intrínsecos (38%) son los indicadores del cansancio emocional, actuar despersonalizando a quienes atiende

o trabaja, y no sentirse realizado a nivel personal, mientras que los factores externos (36.5%) solo afectan al cansancio emocional, así mismo, el nivel de motivación y autorrealización son variables que ayudan a disminuir el síndrome de Burnout.

De la misma manera en Ecuador, Ramos et al. (2020), en su estudio sobre Burnout en docentes universitarios, encontró que las dimensiones de desgaste emocional obtuvieron un puntaje elevado de 55,7%; en despersonalización un 60% nivel alto y finalmente un 65,7 % en la realización personal, además señalaron que existe una ligera variación según el tipo de institución, concluyendo así que a pesar que se obtuvo una significación del 5% según dimensión y tipo de universidad, no se alcanzaron grandes diferencias, por lo que se determinó la existencia de Burnout en los profesores de las diferentes escuelas.

También Julien (2017), en su investigación en docentes de Canadá manifiesta que la motivación intrínseca y la regulación del nivel laboral se asocian al Burnout, y generan especialmente cansancio emocional, pérdida de identidad en las personas y una disminución en lo que respecta a sentirse realizado a nivel personal, manifiesta que una regulación en este nivel afecta a las dos primeras dimensiones, así mismo abre paso a futuras investigaciones de carácter más específico entre estas dos variables.

En Noruega, Skaavil (2020), realizó un estudio entre las dimensiones de Burnout, contexto escolar percibido, satisfacción laboral y motivación en docentes de secundaria, donde se concluyó que las exigencias laborales están fuertemente ligadas al desgaste emocional y que la motivación y el bienestar presentan una relación de forma indirecta, y el Burnout tiene una fuerte correspondencia con la motivación y la complacencia del docente.

En el Perú, Salcedo et al. (2020), en su investigación sobre Burnout en profesores bajo el contexto de la emergencia sanitaria, evaluó a un total de 107 docentes de secundaria, encontrando que un 59,8% presenta alto nivel en referencia al cansancio emocional y un 82,2 % un nivel medio, mientras que en las otras dimensiones como despersonalización el 53,3% presenta bajo nivel y un 57,9% nivel alto en lo relacionado a sentirse realizado a nivel personal, finalmente

concluye que es importante realizar estudios que involucren esta variable de estudio que afecta la mente y emociones del maestro, y de esa manera se pueda brindar un servicio educativo de calidad.

Si bien existe poco interés por las variables y afecciones emocionales y psicológicas vinculadas al ejercicio laboral en nuestra localidad, la importancia en la influencia del Burnout en relación al trabajo en docentes es algo que se debería abordar para lograr mejoras en el desempeño de los trabajadores (Salcedo et al., 2020), por lo que se brindará un aporte científico al estudiar la relación entre Burnout y el desempeño de labores en el ámbito educativo. Peña (2018), refiere que en muchos de los casos trae consigo consecuencias psicofisiológicas y afecta los ámbitos familiares, físicos, sociales, laborales, entre otros, lo que genera una serie de perjuicios, principalmente al docente. Es por ello que es necesario tener en cuenta que el docente es el eje fundamental para la mediación de los aprendizajes, por lo que resulta necesario investigar las variables que ejercen mayor predominancia en la afección del mismo (Rodríguez et al., 2017).

El ejercicio profesional de los docentes, sin duda es una tarea muy agotadora, y muy demandante, por lo que muchas veces trae consigo ciertos desajustes a nivel emocional, como cansancio, despersonalización, y baja realización personal, afectando directamente la salud de los maestros y su ejercicio laboral (Torres, 2020). El Burnout genera una disminución en el rendimiento de cualquier persona, sin distinción del ejercicio profesional y/o laboral, muchas veces es ocasionado por sobrecarga laboral, familiar, entre otros (Martin, 2017).

Las personas con síndrome de Burnout muestran desaliento, poca motivación, apatía y mal trato hacia los demás, se irritan con facilidad, muestran baja autoestima, todo les parece mal. Esto genera deterioro de las relaciones y falta de productividad en el docente. Torres (2020), señala que las personas con síndrome de Burnout a nivel físico muestran fatiga, trastornos de sueño, dolores musculares y de cabeza, dolores en el abdomen; trastornos cardiovasculares y respiratorios. En lo psíquico pierden la atención con facilidad, no se concentran; tienen dificultades de memoria, se sienten solos, son impacientes, no se aceptan a sí mismos; caen en depresión y desconfían de sus posibilidades. En el aspecto

conductual no tienen escrúpulos y se irritan, son agresivos; no aceptan cambios, se aíslan; pierden el interés por el trabajo. Todas estas actitudes generan efectos negativos en el ámbito educativo, especialmente en alumnos y docentes.

Rivera et al (2018), expresan que la exigencia debido a la labor que desempeña el docente le genera cansancio que trae consigo una disminución de su productividad en relación a la labor que desempeña y se evidencia en actitudes de agotamiento físico e insatisfacción en las relaciones y actividades que realiza en el trabajo.

De la misma manera Delgado (2020), manifiesta que la pandemia exigió a los profesores a adaptarse a la educación virtual, en muchos de los casos los docentes no tenían experiencia de realizar actividades escolares en línea, ello les generó sentimientos de frustración y agotamiento, así se vieron más expuestos al Burnout. La labor docente en la educación virtual ha sido entendida, por parte de los estudiantes y sus familias, como aquella en la que el profesor debe ser flexible y estar disponible siempre, pues no encuentran razones para que no les atiendan porque siempre están en casa; esto genera cansancio y estrés que genera agotamiento físico, mental y emocional. En muchos casos los docentes se sienten aburridos, cansados y desmotivados para realizar sus actividades laborales, y quizá en los casos más externos hasta han pensado en abandonar la profesión de maestros.

La labor docente va generando sentimientos de cansancio personal, que se puede desencadenar en estrés crónico y cansancio físico en relación a las actividades que realiza. El trabajo escolar con sus particularidades y las relaciones interpersonales pueden generar sentimientos de confusión, respuestas discordantes, frustración y estrés. Además, la sociedad culpabiliza a los docentes de todos los problemas sociales, esto hace que el docente se sienta, en lo personal y profesional, aburrido, contrariado, desconcertado, en relación a la función que desempeña (Aris, 2009).

La problemática que resulta de la sobrecarga de trabajo de los docentes, perturba considerablemente a todas las áreas del individuo (Personal, familiar, emocional, laboral, salud, otros), afectando directamente al desempeño de los

maestros, cuya labor resulta sumamente importante para promover aprendizajes en los estudiantes.

Es por ello, que la presente investigación plantea la siguiente problemática:

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021?, y dentro de los problemas específicos encontramos, ¿Cuál es la relación entre la dimensión de despersonalización con desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión de desgaste emocional con desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión realización personal con desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión nivel de conocimiento del puesto con síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión nivel de rendimiento con síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión nivel de planificación y resolución de procesos con síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021?.

Estas dos variables resultan importantes, es por ello que surge el interés por el estudio del Burnout y el desempeño laboral en los profesores de los institutos de Educación Superior del distrito de Sullana, pues se observa que existe presión, exigencia y demanda de acuerdo a las carreras que ofrecen, haciendo que el docente centre con mayor énfasis sus esfuerzos por lograr un aprendizaje óptimo en sus estudiantes, además que los factores externos (Realidad Social, política, ambiental, familiar) de cada docente es un mundo distinto, por consiguiente, es pertinente conocer la relación entre las variables, a fin de dar paso a nuevos caminos e investigaciones, abordando el Burnout dentro de la influencia del proceso de aprendizaje con el fin de obtener una enseñanza de calidad, en beneficio de todos los actores participativos de la educación formativa (Según las estadísticas

del Banco Interamericano de Desarrollo, 3 de cada 10 estudiantes que terminan la secundaria se matriculan en algún programa de educación superior, siendo un factor determinante el factor económico, ya que solo el 20 % de familias pobres tiene la posibilidad de acceder a dicha educación).

El estudio se justifica de forma teórica, ya que a través de los resultados se obtendrán nuevos datos en referencia a las variables de estudio, que favorece la indagación y profundización en la problemática que ha sido poco estudiada en institutos de orden superior relacionados a carreras técnicas y de educación. La investigación permite la reflexión sobre la cotidianeidad de los maestros con respecto a su salud física y mental, con la finalidad de mejorar su desempeño docente, avocándolos al uso de nuevas estrategias que permitan dar respuesta a la necesidad de los alumnos y brindar una educación de calidad. También este estudio favorece, en el futuro, la implementación de propuestas que busquen disminuir los factores estresantes de los docentes, fijando el inicio de futuras investigaciones relacionadas a la temática en estudio.

Por lo expuesto, el objetivo es, determinar la relación entre el Burnout y desempeño laboral de docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021, y como objetivos específicos se tienen; identificar la relación entre la dimensión de despersonalización con desempeño laboral en docentes en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021; identificar la relación entre la dimensión de desgaste emocional con desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021; identificar la relación entre la dimensión realización personal con desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021; identificar la relación entre la dimensión nivel de conocimiento del puesto con síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021; identificar la relación entre la dimensión nivel de rendimiento con síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021; identificar la relación entre la dimensión nivel de planificación y resolución de procesos con síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021.

Por último, es preciso mencionar que la hipótesis general del estudio busca indagar si, existe una relación inversa entre síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021, además las hipótesis específicas buscan demostrar si existe una relación inversa entre la dimensión cansancio emocional con desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021; existe una relación inversa entre la dimensión despersonalización con desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021; existe una relación inversa entre la dimensión realización personal con desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021; existe una relación inversa entre la dimensión conocimiento del puesto con síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021; existe una relación inversa entre la dimensión rendimiento o productividad con síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021; existe una relación inversa entre la dimensión planificación y resolución de procesos con síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En los últimos años la labor docente se ha visto expuesta a la presión de la sociedad debido a situaciones donde se refleja la baja calidad educativa, por lo que muchas veces no se logra que los estudiantes sean competentes, mostrando poca habilidad para actuar en diferentes situaciones problemáticas que se les presente, esto ha generado que los docentes sientan una fuerte presión social que les genera “desgaste en el trabajo” y desmotivación para realizar su labor docente. Es así que diversos investigadores tratan de explicar la relación entre el Burnout y el desempeño de los docentes.

En el ámbito internacional se tiene que:

Cárdenas et al (2020), en su investigación desempeño docente y Burnout en docentes de las universidades de México, tuvieron el propósito de establecer la correlación entre la evaluación del desempeño docente con los indicadores del Burnout. La investigación es correlacional y de diseño ex post facto. Para el recojo de datos se utilizó dos cuestionarios: Burnout del docente y evaluación del desempeño docente. La muestra fue de 59 catedráticos de la Universidad Autónoma de Nuevo León (México). Como resultado se obtuvo que la correlación entre desempeño docente y Burnout resultó ser débil y no significativa ( $r = -0.361$ ), por lo que se concluyó que no hay relación entre el Burnout desempeño de los docentes. Esta investigación ofrece a nuestro estudio aportes teóricos referidos al síndrome de Burnout y sus características.

García et al. (2020), en su estudio sobre Burnout y rendimiento docente de una universidad de Colombia, se propusieron establecer la relación entre Burnout, sentimiento de autoeficacia y rendimiento laboral docente. El estudio es empírico, analítico y descriptivo correlacional. La muestra la conformaron 36 docentes los que se eligieron de manera no probabilística. Para recoger información se usó el cuestionario MBI (1981) y el cuestionario de Sentimiento de Autoeficacia de Tschannen-Moran y Woolfolk, (2001). Entre los resultados del estudio se tiene que el 83.33% de docentes no presentan agotamiento emocional, el de 94.4 muestra bajo nivel en la dimensión despersonalización, y el 66.7% presentan mayores puntuaciones de sensación de logro en relación a la dimensión realización personal.

Como conclusión el estudio determina que no hay relación significativa entre Burnout y sentimiento de autoeficacia asociado al desempeño del docente. El estudio aporta a la investigación en la medida que permite tener claridad en relación a las dimensiones a estudiar.

Por otro lado, Bang y Reio (2020), en su estudio Burnout y desempeño del trabajador de la Universidad de Florida, buscaron determinar la correlación entre los componentes del Burnout y desempeño profesional. La investigación es descriptiva correlacional. La unidad muestral la conformaron 262 adultos aplicándoles el cuestionario asociado al agotamiento emocional e ineficacia profesional. Como resultado se obtuvo que existe una relación de 36, 60 y 43 puntos entre el rendimiento de la tarea, desempeño y comportamiento prosocial, respectivamente. Además, se descubrió que el Burnout tiene un efecto negativo directo en el desempeño laboral ( $p = -.21$ ,  $p < .01$ ). De esta manera se concluye que existe una influencia negativa de lo emocional (agotamiento e ineficacia profesional - Burnout) sobre el desempeño de los trabajadores universitarios. La investigación aporta a la construcción del marco conceptual del estudio, especialmente en lo referido a Burnout.

Malander (2016), en un estudio en seis colegios de la provincia de Misiones a 123 docentes, sobre la realización entre Burnout y satisfacción laboral, se pudo encontrar que los factores intrínsecos (38%) son los que determinan agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, mientras que los factores extrínsecos (36.5%) solo afectan el cansancio emocional, así mismo, el grado de motivación y autorrealización son variables que ayudan a disminuir el síndrome de burnout. Como resultado se muestra que la satisfacción laboral predice significativamente el Burnout. El estudio concluye que una baja satisfacción laboral es significativa para el Burnout, donde los factores intrínsecos de satisfacción laboral son predictores de las dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Además, un trabajador que se siente satisfecho con su labor, se muestra motivado y autorrealizado, y es menos propenso a padecer de Burnout. También concluye que los docentes jóvenes muestran mayor tendencia a sufrir el Síndrome.

Ramos et al. (2020), realizó un estudio sobre burnout en dos universidades evaluó a 70 docentes titulares universitarios, con el objetivo de conocer como incide el Burnout en los profesores de tiempo completo en las universidades, para ello utilizó el test de desgaste profesional de Maslach. La investigación fue observacional, descriptiva, transversal, cuantitativa y no experimental. En el estudio se halló que los profesores muestran un nivel alto de desgaste emocional (55,7%) y de despersonalización (60%), mientras que en realización personal la mayoría de docentes (65%) presenta un nivel bajo. En el estudio se concluye que el Burnout en los docentes de las universidades estudiadas es alto, y está relacionado al agotamiento emocional, y este se produce por la sobrecarga laboral, el bajo salario, la presión en el trabajo, el estrés, la frustración, la baja autoestima y la insuficiente realización personal.

A nivel nacional se tiene que:

Pérez y Zapata (2020), en su estudio Burnout y desempeño laboral de los profesores de la universidad pública de Tumbes, se propuso determinar como el Burnout afecta al desempeño de docentes universitarios. Se aplicó tres encuestas, con una muestra de 51 docentes universitarios. El estudio es no experimental, cuantitativo y correlacional. 51 docentes nombrados pertenecientes a diferentes facultades de una universidad pública conformaron la muestra. Para recoger información se usó el inventario de Burnout de Maslach y el cuestionario de desempeño universitario. Como resultado se obtuvo que el 46% (27) docentes presentan un nivel moderado de Burnout, que afecta una de las tres dimensiones, donde el agotamiento emocional presenta un riesgo importante para la salud psicológica de los docentes universitarios. El estudio concluye que el Burnout está relacionado de forma inversa al desempeño laboral, es decir que a más Burnout menos desempeño laboral del docente universitario.

Choy (2017), al investigar sobre Burnout y desempeño laboral del docente universitario se propuso determinar la relación entre Burnout y desempeño laboral de los profesores de una universidad privada de Lima. El estudio es no experimental y cuantitativo y correlacional. Como muestra se tuvo a 53 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios: Burnout del docente y encuesta de

desempeño laboral. Como resultado se tiene que el coeficiente de determinación cuadrática fue de 0.203; el coeficiente de correlación  $R= 0.45$  y el nivel de significancia de 0,003 ( $p<0.05$ ). Los resultados permitieron concluir que existe relación no lineal y sin direccionalidad entre el Burnout y el desempeño laboral de los docentes.

Avendaño (2017), en su estudio síndrome de Burnout y desempeño laboral docente, se planteó el objetivo de establecer la relación entre Burnout y desempeño laboral docente. La investigación es de tipo básico, descriptivo y correlacional. 120 docentes conformaron la población. Para el recojo de información se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory y el de desempeño laboral del docente. Como resultado se tuvo que el 94.4% de maestros tiene nivel alto de Burnout, y en relación a las dimensiones el 84.9% tiene nivel alto de agotamiento emocional, el 93.7% presenta nivel alto de despersonalización, y el 73.8 % tiene nivel alto en falta de realización personal. Y respecto al desempeño laboral el 0.8 % se ubicó en el nivel inferior, el 22.2% en un nivel medio, y el 77.0 % en nivel superior. Por ellos se concluyó que el síndrome de Burnout se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los profesores.

Huamancaja (2020), en la investigación síndrome de Burnout y desempeño laboral docente, se propuso demostrar la relación entre Burnout y desempeño laboral docente. El estudio es de tipo básica y diseño correlacional. La muestra fue de 41 docentes elegidos por muestreo no probabilístico. Para recoger información se aplicó dos cuestionarios: Burnout y desempeño laboral. Como resultado se obtuvo el Rho de Spearman de  $\rho= - 0,397$ . Además, el 73.2% de docentes muestra nivel medio de Burnout, en relación a sus dimensiones el 70.7% se ubica en un nivel medio de agotamiento emocional, el 46.3 está en nivel medio de despersonalización, y el 56.1% de docentes está en nivel medio realización personal. En cuanto al desempeño laboral el 58.5% muestra un nivel medio. Los resultados permitieron concluir que hay relación inversa entre Burnout y desempeño laboral. Este estudio aporta a la presente investigación desde el aspecto metodológico, permitiendo establecer cómo se relacionan las variables.

Valverde (2021), en su estudio con docentes de una universidad privada, se propuso conocer la relación entre Burnout y el estilo de vida de los profesores universitarios. El estudio fue cuantitativo, correlacional y de corte transversal. La muestra la conformaron 120 docentes ciencias de la salud. Se trabajó con los instrumentos: MBI (para medir burnout) y el cuestionario de estilo de vida. Como resultados se tiene que 69,6% de docentes presentan un nivel medio de Burnout y el 42% tiene un estilo de vida adecuado. El  $\rho = -.461$  y  $p < .001$  determina que hay correlación inversa significativa entre el estilo de vida y Burnout. De esta manera se concluyó que existe relación inversa entre las variables estudiadas (A mayor estilo saludable menor síndrome de Burnout). Esta investigación ofrece aportes teóricos relacionados al Burnout y sus dimensiones.

Salcedo et al. (2020), realizó un estudio sobre burnout en docentes bajo el contexto de la emergencia sanitaria, se evaluó a un total de 107 docentes de secundaria. Como resultado se obtuvo que 82,2% de docentes se ubica en el nivel medio de Burnout; el 59,8% presenta un nivel alto en referencia a la dimensión de cansancio emocional, el 53,3% presenta un nivel bajo de despersonalización y el 57,9% un nivel bajo de realización personal. Al comparar las dimensiones por parejas (Wilcoxon) se encontró diferencias significativas entre despersonalización y cansancio emocional; despersonalización y realización personal, el cansancio emocional y la realización personal. El estudio concluye que es importante realizar estudios que involucren esta variable de estudio que afectan la salud mental y emocional de los profesores, con el fin de obtener un servicio educativo de calidad.

El presente marco teórico aborda aspectos conceptuales asociados al Burnout y el desempeño laboral docente, Freudenberg (1974), citado por Rosales y Rosales (2013), define el Burnout como la extenuación y desgaste generado por la excesiva fuerza o energía utilizada en una situación laboral, que se desencadena en un agotamiento “quema” que le impide el logro de sus objetivos laborales. Marcillo y Guerrero (2021), citando a Maslach y Pines (1977), señalan que el Burnout es agotarse física y emocionalmente, generándose así falta de interés y actitud negativa para realizar actividades laborales. De la misma manera Edelwich y Bridsky (1980), citados Berrones y Bolívar (2021), refieren que el síndrome de Burnout hace referencia a perder de manera progresiva el atrevimiento y el interés

para el logro de objetivos. Más adelante Maslach y Jackson (1986), citados por Olson et al (2019), señalan que estos autores lo asocian a la inadecuada acción para dar respuesta a situaciones de estrés la cual se evidencia en el cansancio físico y psicológico, el trato frío y despersonalizado a las personas, y la actitud inadecuada para hacer las tareas o asumir responsabilidades, estos autores en el año 1996 elaboran el test Maslach Burnout Inventory considerando las dimensiones: Realización personal, asociada a evaluar de manera negativa la relación de su persona con la labor que realiza; agotarse en lo emocional, asociado al desgaste de energía debido a la relación constante con los estudiantes; y la despersonalización asociada a actitudes y emociones negativas en las relaciones con los demás por ejemplo el mal trato. Urrunaga (2018), define el Burnout como el cansancio emocional que hace que el trabajador pierda la motivación y tenga sentimientos inadecuados que no le permiten progresar, es decir lo llevan al fracaso. Para Mababu (2016), el Burnout es la respuesta al estrés laboral, y se da generalmente en trabajadores y equipos ocupacionales que realizan actividades en las que contactan de manera directa con clientes, usuarios o pacientes, es muy común en profesionales de salud y educación. También se le llama “Síndrome de estar quemado”. Para Serna y Martínez (2020), el Síndrome de Burnout es algo psicológico que se caracteriza por sentirse agotado en el ámbito laboral, mal trato a las personas y perder el interés por realizarse en lo personal.

Una definición que se asocia al sentido de la investigación es la de Bianchi et al (2015), al definir el Burnout como el estado emocional de los trabajadores de educación que le genera sentimientos, percepciones y actitudes negativas hacia sus actividades laborales y que en casos graves puede generar estrés laboral. Es un estado emocional que se asocia al trabajo y se evidencia a través del agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal; que generan en el docente sentimiento de sentirse incompetentes, sentirse desmotivado y disfunción laboral.

De esta revisión teórica se puede afirmar que Burnout es la forma como damos respuesta al estrés laboral, este se asocia a aspectos cognitivos, emocionales y actitudinales, los cuales se dan de manera negativa en el desarrollo de las actividades laborales y la relación de quienes forman parte de nuestro

entorno laboral, generalmente este problema suele presentarse en profesionales de la salud y educación debido a que estos mantienen una relación permanente con las pacientes y alumnos, además de realizar actividades fuera de sus centros de trabajo.

En el caso de los docentes se suma la carencia de buenas condiciones laborales, la excesiva cantidad de estudiantes en el salón de clase, conductas inadecuadas de los estudiantes y el desinterés de éstos por aprender, escaso compromiso y familias que no apoyan a sus hijos en el estudio, la desorganización y poca claridad para trabajar de manera colaborativa en la institución, se desencadenan en la generación de Burnout en el docente manifestado en problemas de salud física y mental (enfermedades y desmotivación). Entre las teorías asociadas al Burnout tenemos:

Teoría de Maslach y Jackson (1996), citados por citados por Olson et al (2019), señalan que desde un enfoque psicosocial asocia este problema a la fatiga, desgaste emocional y despersonalización en relación a los individuos que forman parte del entorno laboral, esto genera falta de motivación e interés para cumplir de manera adecuada con las funciones en el trabajo. Los autores consideran que este síndrome está asociado a tres dimensiones, las cuales son tomadas en esta investigación:

El agotamiento emocional que implica la falta de voluntad, agotamiento, desgaste y debilidad emocional, es decir hace referencia a disminución de los factores emocionales para enfrentar los desafíos que se presentan diariamente, esto se evidencia en fatiga física, emocional y psicológica, acompañado con actuaciones de enojo, responder de manera inadecuada, no sentirse satisfecho en el trabajo, actuar de manera pesimista y no involucrarse en el trabajo. Esta dimensión es elemento fundamental del síndrome, y se caracteriza por el agotamiento en el trabajo sentir que “ya no se puede dar más”. El trabajador se siente exhausto en lo emocional de acuerdo a la demanda de trabajo (Maslach y Jackson, 1996 citado por Olson et al, 2019).

La despersonalización que hace referencia a la representación y evolución de actitudes desfavorables hacia los que conforman parte de nuestro trabajo, esto

hace que haya falta de motivación y poca paciencia para afrontar situaciones complicadas en el trabajo. La actitud del trabajador para crear barreras entre él y las personas que atiende, siempre está buscando autoprotegerse, por eso en algunos casos manifiesta poca iniciativa que no le permite actuar de manera eficaz y eficiente. Se muestra insensible, actúa con cinismo y deshumanización, es decir trata a las personas como objetos. Esta dimensión se asocia al grado en que el trabajador acoge a los usuarios de manera fría y distante (Maslach y Jackson, 1996 citado por Olson et al, 2019).

La falta de realización personal se asocia a la percepción subjetiva que tiene el trabajador de sí mismo, sintiéndose frustrado de acuerdo a las labores que desempeña en la institución, no valora sus logros y resultados lo que afecta su autoestima. El trabajador no se siente realizado dentro de la institución lo que hace que no se involucre en el trabajo. Esta se manifiesta mediante la predisposición negativa hacia uno mismo y hacia el trabajo, trae consigo la falta de autoestima y el bajo rendimiento en el trabajo, falta de tolerancia ante la presión de trabajo y escasa capacidad para soportar el estrés (Maslach y Jackson, 1996 citado por Olson et al, 2019).

Maslach y Jackson (1981), elaboraron el Maslach Burnout Inventory (MBI) para determinar el nivel de Burnout, este instrumento tiene 22 preguntas orientadas a recoger información acerca de la actitud del trabajador hacia las personas a quienes brinda servicio o trabajo, también de las emociones y sentimientos que tiene el trabajador. Inicialmente el fin de este instrumento fue evaluar el Burnout en trabajadores que brindan servicio de mejora y bienestar en las personas. La aplicación de este instrumento permitirá conocer el nivel de Burnout en los profesores el mismo que se relacionará con el desempeño laboral a fin de establecer su nivel de influencia.

Entre otras teorías asociadas al Síndrome de Burnout se describe:

El modelo de Mingote (1998), citado en Albarracín et al (2019), describe este problema separando tres grupos: síntomas disfóricos en el que se encuentra el agotamiento emocional, ansiedad, estrés e irritabilidad; las alteraciones conductuales que se asocian al trato hacia las personas, evasión a las labores y

pérdida de sentido humanitario; aparición de señales físicas generadas por el estrés entre las que se encuentra el cansancio físico y los problemas de salud. Todos estos síntomas generan en el trabajador una actitud desfavorable hacia el trabajo que repercute en su desempeño y satisfacción en las labores que realiza.

El Modelo de Gil-Monte y Peiró (1999), citado por Quiceno (2017), señalan que los autores elaboraron un listado de características psicológicas y sociales referidas al Burnout, que son producto del estrés del trabajador impidiéndole responder de manera eficiente en sus actividades laborales. Los autores señalan que este estrés se genera debido a la sobrecarga de actividad laboral que no les permite realizar su trabajo de forma adecuada y tiene dos características primordiales: alto nivel de agotamiento emocional y disminución de satisfacción laboral.

El Modelo de Ferrer (2002), considera que el Burnout es la respuesta al inapropiado clima en el trabajo, originado por el mal control de las emociones, por parte del trabajador, frente a las actividades laborales, esto le genera asumir actitudes negativas en el trato hacia las personas y desmotivación laboral, razón por la cual muestra agotamiento físico y mental. Para el autor esta se da en tres fases:

Cansancio mental y físico sin razón aparente, expresar sentimientos de abandono y pérdida de identidad, y mostrar actitud de ansiedad y depresión; todas estas manifestaciones traen consigo el deterioro de la estima personal y profesional.

Almeyda (2021), señala como características del Síndrome de Burnout el deterioro mental, emocional y físico (por agotamiento en el trabajo), desaliento, soledad, detrimento de actitud favorable hacia el trabajo, sentirse insatisfecho en lo personal y profesional, sentirse inferior e incompetente. Para el autor este síndrome se asocia a características sociológicas de orden biológico y psicológico, y no solo obedece a la presión en el trabajo. En este sentido Tingal y Briones (2018) señala que este se produce por factores personales, socioculturales y organizacionales que generan debilidad cognitiva y emocional evidenciadas en la escasa identidad personal y trato humano hacia las personas.

Respecto al Burnout en docentes, se puede decir que en la actualidad el docente juega un papel fundamental en la socialización de los alumnos, su desempeño influye directamente en los aspectos afectivo, cognitivo y social de sus alumnos, por esta razón se debe tener en cuenta su estado emocional y de satisfacción laboral dentro de la escuela. Sin embargo, el entorno actual de trabajo virtual viene generando en los maestros detraimiento en su práctica educativa y desgaste laboral, por esta razón Oros (2020), señala que existen estresores típicos de acuerdo a la función docente y otros generados por el contexto donde se realiza el trabajo, estos estresores pueden llevar al docente al Burnout.

El Burnout en educadores se presenta de manera multidimensional, combinando factores individuales y del entorno laboral. Para Guijosa (2018), la sociedad determina que cuando algo no va bien en educación la responsabilidad es del profesor a quien se le califica de que tiene poca autoridad, no explica de manera adecuada y es incompetente; esto hace que algunos docentes se sientan presionados y “estresados” haciendo que disminuyan sus posibilidades para el logro de sus objetivos personales e institucionales, así a veces se desencadena en problemas de salud física o mental y en algunos casos se aprecia el deseo del maestro por abandonar la labor de educador.

Para Orsi (2016), los docentes son un grupo grande de riesgo para llegar a tener Síndrome de Burnout, pues las agotadoras jornadas de trabajo con estudiantes, docentes y padres de familia les demandan gran gasto de energía y cansancio físico y emocional. Además, las situaciones adversas en el trabajo generan impotencia y desmotivación hacia el desarrollo de sus labores. Por esta razón Silva y Carlotto (2017), recomienda ayudar a los docentes a mantener el equilibrio psíquico mediante actividades de resistencia y autorregulación, de tal manera que la labor docente no se sienta como una actividad agotadora.

Oros (2020), señala como aspectos estresantes a la labor docente: Las actitud y comportamiento del estudiante, la presión del equipo directivo, las supervisiones, las actividades de planificación, el desarrollo de actividades extracurriculares que generan sobrecarga de trabajo, y el no tener reconocimiento

por parte de los directivos. Todo esto genera en los docentes desmotivación para la realización de las actividades docentes.

Es común en la actualidad, mediante el trabajo virtual, observar que los docentes pasan mucho tiempo frente al computador, ya sea para interactuar con los estudiantes, revisar evidencias o participar de capacitaciones. Además, sus horarios de trabajo han aumentado, ya que se programan reuniones en la mañana, tarde y noche; esto reduce su tiempo de descanso generando agotamiento físico y mental (Ferrari, 2017).

Las actitudes de los docentes como la falta de autonomía para realizar actividades, escasa comunicación, envío de tareas en diferentes horarios, falta de apoyo de las familias en las actividades educativa de sus hijos, son aspectos que también hacen que el docente viva preocupado y sienta impotencia y desesperación en su labor, lo que lo lleva a veces a desmotivarse y actuar de manera inadecuada (Ferrari, 2017).

Respecto al Desempeño laboral se tiene que:

Para Chiavenato (2000), el desempeño laboral son las actuaciones o conductas del trabajador que contribuyen a lograr las metas de la institución. Considera al desempeño laboral como aspecto importante en la organización y necesita ser evaluado a fin de generar en el trabajador mayor motivación y compromiso.

Bautista et al. (2020), señalan que el desempeño laboral es aquello que se relaciona al rendimiento del trabajador o trabajadores con la cantidad calidad de la actividad realizada en el centro laboral u organización. Por esta razón en el ámbito educativo el docente debe tener identidad y capacidad para involucrarse en las actividades de la institución, pero al mismo tiempo debe recibir de quienes forman parte de ella reconocimiento y buen trato.

Pedraza et al (2010), la define como acciones y comportamientos que muestra el trabajador, las cuales permiten el logro de los objetivos institucionales. El desempeño se mide de acuerdo a la capacidad y competencia de cada

trabajador, y a su contribución a la institución, este puede calificarse como exitoso o no, de acuerdo a las conductas del trabajador. El desempeño es el comportamiento de los trabajadores frente a sus responsabilidades, tareas y actividades, también está asociado a la capacidad para coordinar y organizar actividades que generan productividad institucional.

De la misma manera Hervis (2018), se refiere al desempeño laboral docente como un conglomerado de acciones que ejecuta un profesor para cumplir sus funciones; estas acciones están determinadas por factores que corresponden al profesor, alumno e institución. También este autor refiere que el desempeño docente implica la labor social mediante la interacción profesor-estudiante en el que existe relaciones afectivas, cognitivas y sociales a las cuales se les asigna valor cualitativo y cuantitativo.

Véliz et al. (2016), lo definen como la combinación de competencias asociadas a la unificación de sapiencias, destrezas, conductas, actitudes, capacidades y estimulaciones que permiten un desenvolvimiento adecuado en las diferentes situaciones que se presentan en la institución. También Ortiz et al. (2015), afirma que el desempeño docente se asocia a la actuación de manera integral del profesor en las diferentes actividades y situaciones del contexto, esto exige actuar de manera idónea, responsable y bajo principios éticos.

Las habilidades del trabajador y la manera como las manifiesta permiten valorar su desempeño, es así que Asch (2015), considera que evaluar el desempeño laboral es un proceso sistemático y continuo que ayuda a valorar, desde lo cualitativo o cuantitativo, la eficiencia y eficacia del trabajador. Esta evaluación tiene como objetivo establecer si el trabajador viene cumpliendo sus funciones de manera adecuada. A esto Harold, et al. (2017), le agrega que evaluar el desempeño ayuda a replantear los objetivos institucionales para el logro de las metas.

De acuerdo a las definiciones se puede determinar que el desempeño laboral docente es aquella actividad que realiza el profesor dentro y fuera de las aulas, y en la que pone de manifiesto competencias y habilidades personales y profesoraes

para lograr desarrollar su función de educador de manera afectiva y afectiva, para ello combina conocimientos, actitudes y valores.

De esta manera se entiende que el desempeño laboral hace referencia al desempeño de cada trabajador en la institución y evaluarlo permite la comprobación del trabajo realizado ayudando a orientar nuestras acciones hacia el logro de objetivos individuales e institucionales. En relación a las teorías asociadas al desempeño laboral se tiene:

Maslow y la teoría de las necesidades: Chiavenato (2017), señala que Maslow tiene en cuenta la pirámide de las necesidades, las que se jerarquizan de acuerdo a su importancia e influencia para el comportamiento de las personas. De esta manera se tiene necesidades de orden fisiológico, en relación a la seguridad, de orden social, respecto a la estima, y en lo que corresponde a la autorrealización. Cuando las necesidades inferiores se cubren se da paso a las necesidades de orden superior.

La Teoría de McClelland: Lozano y Barragán (2015), señalan que McClelland y Burnham (1976), consideran que la motivación y desempeño laboral se asocian a las necesidades de logro, poder y afiliación. Estas necesidades se adquieren en la cultura y son fuente de motivación del trabajador y sus compañeros de trabajo. En esta teoría cada trabajador es distinto y sus motivaciones varían de acuerdo a sus expectativas y objetivos que se ha propuesto a nivel personal e institucional. En este sentido se deben conocer estas motivaciones en cada organización para así aprovecharlas para beneficio institucional.

La Teoría de Herzberg: Palomo (2017), señala que Herzberg (1968), en su teoría enfatiza en los factores asociados que el trabajador se sienta satisfecho o insatisfecho en su centro de labores, esta teoría se conoce como teoría de motivación-higiene en la que se determina que el desempeño del trabajador está asociado a la satisfacción que experimenta dentro de su centro de labores. La teoría fundamenta que la motivación es el factor que impulsa y compromete al trabajador para que tenga un buen rendimiento laboral, esto dependerá de cuan satisfecho o insatisfecho se sienta el trabajador. Herzberg, determinó que los factores que impulsan a los trabajadores son los de higiene y motivación, así el trabajador

encuentra mayor satisfacción cuando su entorno laboral es favorable y le permite ascender de puesto, autorrealizarse y tener reconocimiento por su esfuerzo.

La Teoría de la Equidad: Para Ochoa (2014), refiriéndose a Adams (1965), la equidad es fundamental para generar motivación en los trabajadores, de tal manera que se debe considerar que en una organización todos los sujetos aportan de acuerdo al rol que desempeñan, al mismo tiempo asumen un rol importante para mantener las buenas relaciones. Esta teoría considera que las personas emiten juicio de valor en relación a situaciones que consideran justas e injustas las que generan compromiso frente a la labor que desempeñan en la institución, de la misma manera considera que el aspecto económico es fundamental para generar motivación del trabajador en relación a sus funciones. La apreciación que tiene el trabajador acerca de lo que considera justo o injusto determina ciertos comportamientos que pueden ser favorables o desfavorables para un buen desempeño laboral y el normal funcionamiento de la institución (Adams, 1965).

La importancia de considerar el desempeño laboral radica en que este sirve como mecanismo de mejora continua, es por ello que:

Para Asch (2015), el desempeño en las labores es el instrumento que permite medir la visión del usuario acerca de los servicios brindados, lo que ayuda a identificar aspectos a mejorar en bien de los objetivos institucionales. El desempeño laboral no mide la calidad de servicio o el trabajo que realiza el trabajador de la institución. Considera aspectos asociados a competencias profesionales y habilidades interpersonales, que determinan el logro de metas institucionales y son bueno medirlos para generar motivación y compromiso.

También Mejillón (2017), enfatiza en que el desempeño laboral permite la medición del rendimiento de los trabajadores de la institución, y ayuda a reconocer aspectos positivos y negativos para mantenerlos y mejorarlos respectivamente, así la evaluación del desempeño laboral permite el logro de objetivos y metas propuestas.

Entre factores asociados al desempeño docente se tiene el avance acelerado de la gnoseología y los recursos tecnológicos. Muchas veces estos

cambios generan desmotivación en los profesores llevándolos incluso a renunciar al magisterio (Hervis, 2018). También a ello se suma que algunos docentes no muestran actitud emprendedora, de constante actualización, conocimiento de nuevas estrategias y metodologías que generen prácticas educativas motivadores y trascendentes (Guijosa, 2018). Por otro lado, se tiene que las actividades de planificación y acompañamiento docente resultan ser tediosas y de gran demanda de tiempo, a ello se suma que muchas veces el docente no ve recompensado esta gran tarea en la respuesta que dan los estudiantes y sus familias, en algunos casos esto lo lleva a mostrar desmotivación en la labor que realiza.

Castro et al (2016), señalan que el desempeño laboral es influenciado por: La motivación, que relaciona aspectos de las aspiraciones en relación a la carrera, la función que desempeña en el puesto laboral, manejar la frustración y el planteamiento de metas y expectativas laborales y personales. El ambiente, considera el aspecto físico del lugar donde se trabaja, las condiciones socioeconómicas, las relaciones interpersonales, las normas y políticas institucionales, así como la organización al interior de la institución. El desempeño laboral exige el dominio de habilidades técnicas, habilidades para la solución de solución de problemas y habilidades comunicativas.

Como dimensiones asociadas al desempeño laboral Chiavenato (2000) plantea: conocer el puesto, rendimiento laboral, y planificación y resolución de procesos, las que han sido adaptadas al contexto del desempeño laboral docente de las instituciones de educación superior.

Conocer el puesto: Chiavenato (2000), señala que conocer el puesto en una institución implica tener conocimiento de las responsabilidades y deberes de acuerdo al cargo que se desempeña, en el ámbito educativo estas funciones se encuentran determinadas en el MOF (Manual de organización y funciones), donde se estipulan las acciones y tareas a desarrollar en cada cargo para lograr los objetivos en la institución. El conocimiento del puesto considera factores intrínsecos y extrínsecos que responde a ¿Qué hace un docente?, ¿En qué momento hace?, ¿De qué manera lo hace? y ¿Por qué lo hace? En esta dimensión el trabajador asume el compromiso de actuar de manera proactiva teniendo pensamiento

prospectivo. Su actuar le permite llevar a cabo acciones determinadas en el pasado para buscar mejores oportunidades futuras.

El rendimiento laboral: Chiavenato (2000), considera que el desempeño en las labores se evalúa en relación al nivel de productividad y eficiencia en el trabajo, este muchas veces se ve influenciado por las actitudes y las relaciones que se dan entre los trabajadores de la institución. Esta dimensión permite que el trabajador adopte conductas de acuerdo a la visión de la institución, muestre compromiso para lograr objetivos y metas. El trabajador desempeña su función coordinando de manera permanente con los directivos de la institución, cumpliendo con sus funciones y los compromisos asumidos.

La planificación y resolución de procesos: Chiavenato (2000), menciona que en esta dimensión se define la visión y misión institucional, de la misma manera se consideran los objetivos institucionales a fin de realizar la puesta en práctica de la política institucional, ejecución de proyectos o programas, establecimiento de normas y la puesta en aplicación de metodología y estrategias necesarias para mejorar el trabajo en la organización.

El Burnout y sus diferentes manifestaciones determina el desempeño del trabajador generando agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal; repercutiendo en el buen funcionamiento institucional y organizacional. Se debe prestar especial atención al Burnout debido a que ello permitirá tener un mejor control acerca de los comportamientos del recurso humano y así aumentar el nivel de productividad que lleve a cumplir los objetivos institucionales (Barriga, 2016). De la misma manera Urrunaga (2018), refiere que en toda organización es importante tener en cuenta el recurso humano donde se respete la personalidad de todos desde sus conocimientos, habilidades y actitudes. Se debe promover actitudes que lleven al trabajador a autoformarse, mejorar su capacidad productiva y sentirse satisfecho en su centro de trabajo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de Investigación**

La investigación es de tipo básica ya que su fin es aumentar el conocimiento en relación al Burnout y desempeño laboral, para Tam et al (2018), señalan que las investigaciones básicas tienen como objetivo mejorar el conocimiento por sí mismo y beneficiar el aspecto socio-económico. Además, es de tipo transeccional porque se recoge información en un momento determinado, es descriptivo porque se hace la descripción de las variables de investigación y sus características relevantes, es correlacional porque establece el nivel de relación entre variables del estudio (Tam et al, 2018).

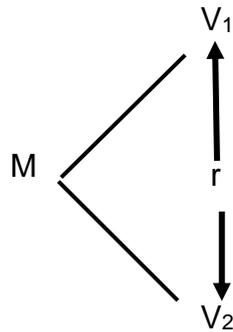
##### **Diseño de Investigación**

La investigación es no experimental y correlacional.

Hernández et al (2010), señalan que un estudio no experimental, corresponde a aquellos estudios en los que no manipula de manera deliberada las variables, estas se observan en su estado natural y luego se analiza. En este estudio se recoge información sobre el Burnout y desempeño laboral para luego analizarla a partir de sus relaciones.

La investigación es de diseño correlacional, que Hernández et al (2010) las definen como estudios que se orientan a establecer el nivel de correlación entre las variables de la investigación en un tiempo y momento específico. De esta manera en este estudio busca conocer el grado de correlación entre Burnout y desempeño laboral.

El esquema que corresponde al estudio es el siguiente:



Descripción:

M : Muestra de estudio

V<sub>1</sub> : Síndrome de Burnout

V<sub>2</sub> : Desempeño laboral

R : Correlación entre Burnout y desempeño laboral

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Síndrome de Burnout:

**Definición conceptual:** Maslach y Pines (1977), citados por Marcillo y Guerrero (2021), definen el Burnout como el cansancio físico y emocional, que genera falta de motivación, interés y actitud negativa para la realización de actividades laborales dentro de la organización o institución.

**Definición operacional:** Síndrome que se presenta como agotamiento físico y emocional que ocurre en los docentes como producto de su trabajo con estudiantes y se evidencia con actitudes negativas para un buen desempeño de sus funciones. Toma en cuenta las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Como indicadores tiene la actitud emocional, el sentimiento en relación al trabajo y sus compañeros, el sentimiento en relación a las funciones que desempeña y trato a las personas. La sensibilidad para ejercer la profesión y preocupación por los demás y empatía. La actitud frente al trabajo y la actitud emocional frente a los problemas, el aporte al clima laboral, la

actitud para trabajar en contacto con personas y la valoración de logros personales. Se midió con un cuestionario de 22 ítems, y para su baremación se tuvo en cuenta la escala ordinal con los siguientes parámetros: Alto (74 a 110), medio (37 a 73) y bajo (0 a 36).

### **Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** Se define como las actuaciones o comportamientos del docente que contribuyen a lograr las metas de la institución. Considera al desempeño laboral como aspecto importante en la organización y necesita ser evaluado a fin de generar en el docente mayor motivación y compromiso (Chiavenato, 2000),

**Definición operacional:** El desempeño laboral se refiere a la actuación de los docentes en relación a sus habilidades pedagógicas cognitivas, afectivas y socioemocionales en el ejercicio de su práctica. Tiene en cuenta las dimensiones: Conocer el puesto, Rendimiento laboral, y planificación y resolución de procesos. Como indicadores se consideró la estructura orgánica de la institución; la función, el rol y los límites dentro de la organización; el cumplimiento, desempeño, capacidad y actitud en las funciones en la institución; la relación, rendimiento, motivación, planificación, objetivos, resolución de conflictos, actitud, capacidad y actuación en relación a la función y objetivos profesionales. Se midió con un cuestionario de 18 ítems, y para su baremación se tuvo en cuenta la escala ordinal con los siguientes parámetros: Alto (55 a 72), regular (37 a 54), bajo (19 a 36) y muy bajo (0 a 17).

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo**

Para Arias et al (2016), la población o universo es un conjunto de casos, determinados, limitados y posibles que reúnen determinadas características que interesan al investigador, esta es el referente para elegir la muestra de estudio.

Arias (2006), recomienda que, si la población es accesible en su totalidad, no es necesario extraer una muestra. (p.82). De esta manera los resultados serán más representativos en relación a las características reales de la población. En este

sentido la población será igual a la muestra de estudio y estará conformada por 82 sujetos de investigación pertenecientes a los institutos de educación superior”, a la cual se denominará población de tipo censal, la cual se ajusta a los objetivos de la investigación (Tamayo, 2003).

La población se distribuyó de la siguiente manera:

**Tabla 1**

*Docentes de Institutos de Educación Superior de Sullana*

Institución	H	M	Total
Institución 1	18	9	27
Institución 2	15	10	25
Institución 3	18	12	30
Total	51	31	82

*Nota.* CAP 2021 de Institutos de Educación Superior de Sullana

#### **Criterios de inclusión y exclusión:**

##### **Inclusión:**

Docentes de ambos sexos de los institutos de educación superior.

Docentes nombrados y contratados de los institutos de educación superior.

Docentes que aceptaron participar del estudio.

##### **Exclusión:**

Directivos de los de los institutos de educación superior.

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

#### Técnicas

Rojas (2011), relaciona las técnicas en investigación con procedimientos típicos, orientados al recojo de información útil para el estudio. Las técnicas prevén el uso de instrumentos de aplicación que permiten el registro de la información proporcionada por los sujetos. Respecto a la encuesta Katz et al (2019), la definen

como la técnica para el recojo de datos que hace uso de cuestionarios para indagar sobre diferentes aspectos asociados a individuos: sucesos, actitudes, creencias, opiniones, hábitos, prejuicios, preferencias, etc. En este estudio se hizo el recojo de información referente al Burnout y el desempeño laboral mediante la encuesta como técnica para recoger información, de esta manera se recogió las apreciaciones de los sujetos sobre aspectos importantes para la investigación.

### Instrumentos

En este estudio se utilizó el cuestionario para recoger información relacionada a las variables estudiadas. Meneses (2016) define el cuestionario como un instrumento generalizado que se usa para recoger información en relación a aspectos que interesan al investigador. El cuestionario consta de un conjunto de ítems organizados de manera adecuada para que permitan el recojo de información del contexto que ayuden a la toma de decisiones.

El Burnout se midió con el cuestionario de Síndrome de Burnout el cual fue aplicado a los docentes que formaron parte de la muestra de estudio.

Este cuestionario estuvo constituido por 22 ítems que corresponden a la dimensión: Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal; organizados de la siguiente manera:

**Tabla 2**

*Dimensiones cuestionario síndrome de Burnout docente*

DIMENSIONES	Ítems	Niveles	Intervalo	Valoración
Cansancio emocional	9 ítems (1 al 9)	Alto: 27 a 54 Medio: 19 a 26 Bajo: 0 a 18	> 75 Entre 75 y 25	Alto: 40 a 56
Despersonalización	5 ítems (10 al 14)	Alto: 10 a 30 Medio: 6 a 9 Bajo: 0 a 5		Medio: 34 a 39
Realización personal	8 ítems (15 al 22)	Alto: 40 a 56 Medio: 34 a 39 Bajo: 0 a 33		Bajo: 0 a 33

El Desempeño laboral se midió a través del cuestionario Desempeño laboral que se aplicó a los docentes de que conformaron la muestra de estudio.

Este cuestionario estuvo conformado por 18 ítems que corresponden a las dimensiones: Conocimiento del puesto, rendimiento o productividad, y planificación y resolución de procesos; organizados de la siguiente manera:

**Tabla 3**

*Dimensiones de desempeño laboral*

DIMENSIONES	Ítems	Niveles	Intervalo	Valoración
Conocimiento del puesto	6 ítems (1 al 6)	Alto: 19 a 24		
		Regular: 13 a 18		
		Bajo: 7 a 12		
		Muy bajo: 0 a 6		
Rendimiento o productividad	6 ítems (7 al 12)	Alto: 19 a 24	55 a 72	Alto
		Regular: 13 a 18	37 a 54	Regular
		Bajo: 7 a 12	19 a 36	Bajo
		Muy bajo: 0 a 6	0 a 17	Muy bajo
Planificación y resolución de procesos	68 ítems (13 al 18)	Alto: 19 a 24		
		Regular: 13 a 18		
		Bajo: 7 a 12		
		Muy bajo: 0 a 6		

La coherencia, pertinencia y elaboración de cada ítem se hizo en relación a cada variable, dimensión, indicador, y serán validados a partir de la opinión de juicios de expertos. Para Hernández et al (2014), la validez de los instrumentos en un estudio se realiza mediante la opinión de profesionales expertos en el tema de estudio, ellos emiten juicio de valor acerca del instrumento considerando las variables, dimensiones e indicadores.

Para validar el instrumento se pidió la opinión de expertos en el ámbito de la investigación y el tema en estudio, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

**Tabla 4.***Validación de expertos*

Instrumento: Cuestionario de desempeño laboral / Cuestionario de Síndrome de Burnout			
Experto	Mención	Opinión	Observaciones
Mg: María Nely Atoche Delgado	Magister en administración de la educación	Si hay suficiencia Aplicable	--
Mg: Tania Maribel Valdiviezo Vera	Magister en psicología educativa	Si hay suficiencia Aplicable	--
Mg: Yolanda Atoche Delgado	Magister en administración de la educación	Si hay suficiencia Aplicable	--

La confiabilidad de cada instrumento se hizo mediante el Alfa de Cronbach, al respecto Hernández et al (2014), consideran que la confiabilidad es la propiedad de los instrumentos de medición, que al aplicarse varias veces a una muestra en diferentes periodos siempre se obtienen los mismos resultados.

La determinación de la confiabilidad, se hará considerando la siguiente escala de valoración:

**Tabla 5.***Niveles de Confiabilidad*

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

*Nota.* Tomado de Frias (2021)

En el instrumento de desempeño laboral el Alfa de Cronbach obtenido fue:

Instrumento	Valor Alfa de Cronbach	Interpretación
Cuestionario de desempeño laboral	$\alpha = 0.764$	Confiabilidad aceptable

En relación al cuestionario de Síndrome de Burnout docente es un cuestionario compuesto por 22 ítems dividido en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La dimensión de

agotamiento personal mide el aspecto de sentirse fatigado emocionalmente por la exigencia de trabajo. La escala de despersonalización evalúa el nivel que cada docente reconoce actitudes o comportamientos insensibles que lo hacen distancian de los estudiantes y compañeros. La dimensión realización personal, mide una autoevaluación de eficacia en el trabajo. Cada dimensión se analiza de manera independiente; utiliza la valoración numérica y establece las categorías: alto, medio y bajo.

### **3.5. Procedimientos**

Se contactó a los directores de los Institutos de Educación superior para explicar sobre los objetivos del estudio y la participación de docentes, se hizo mediante llamada telefónica y luego se solicitó permiso por e-mail. La aplicación de los cuestionarios se hizo mediante Google form, los cuales estuvieron disponibles durante un día y por un periodo de tiempo determinado para que los docentes los puedan responder.

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

La información de cada cuestionario fue procesada mediante la utilización de SPSS V.22 mediante el cálculo de estadísticos descriptivos y correlaciones. Luego se determinaron las relaciones más significativas entre las variables para realizar la interpretación de la información recogida. Se elaboró tablas de frecuencia para representar los niveles de síndrome de Burnout y de desempeño laboral. Se hizo tablas de contingencia para presentar la relación entre las variables y sus dimensiones.

La correlación se determinó a través del Rho de Spearman. Este estadístico permite medir la correlación entre variables y determina la significatividad. (Gamarra et al, 2008). Para la interpretación se utilizará la siguiente escala:

**Tabla 6.***Correlación de Spearman*

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

*Nota.* Elaborado por Hernández y Fernández (1998).

**3.7. Aspectos éticos**

Para el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta principios éticos, morales y jurídicos que garantizaron el cumplimiento de derechos fundamentales de toda persona, su producción intelectual y el respeto de valores éticos y morales. Se respetó el derecho a la propiedad intelectual mediante la consideración de las respectivas citas y referencias de los autores y fuentes consultadas. De la misma manera en el estudio se protegió a los sujetos de estudio, además la información se trató de manera reservada y confidencial, y se usó solo para los fines de este estudio. En este sentido la Universidad de Celaya (2011), señala que el investigador es el que debe garantizar el cumplimiento de principios éticos y morales durante todo el proceso que dura la investigación; garantizando principios como derecho a la privacidad y el respeto a la dignidad de las personas.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

#### Resultados descriptivos del síndrome de Burnout y sus dimensiones

**Tabla 7**

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

Niveles	Variable síndrome de Burnout		D1. Cansancio emocional		D2. Despersonalización		D3. Realización personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0.0	0.0	5	8.2	0.0	0.0	61	100.0
Medio	58	95.1	35	57.4	10	16.4	0.0	0.0
Alto	3	4.9	21	34.4	51	83.6	0.0	0.0
Total	61	100.0	61	100.0	61	100.0	61	100.0

En la tabla 7 se muestra los resultados de la encuesta realizada a 61 docentes de las instituciones de educación superior de Sullana, en relación al síndrome de Burnout y sus dimensiones, en ella se observa que el 95.1% presenta un nivel medio de Burnout y el 4.9% tienen un nivel alto, además se observa que no hay docentes que presenten un nivel bajo de Burnout.

También se observa que en la dimensión Cansancio emocional el 57.4% de los docentes se ubica en el nivel medio de Cansancio emocional, el 34.4% muestra Cansancio emocional alto y el 8.2% presenta un bajo nivel de cansancio emocional.

En relación a la dimensión Despersonalización se tiene que el 83.6% de docentes se ubica en el nivel alto de despersonalización, el 16.4% presentan despersonalización en nivel medio y no hay docentes que se ubiquen en el nivel bajo de despersonalización.

Finalmente, en la dimensión Realización personal se obtuvo que el 100% de los docentes se ubica en el nivel bajo, no habiendo docentes que se encuentren en los niveles medio y alto de Realización personal.

## Resultados descriptivos del desempeño laboral y dimensiones

**Tabla 8.**

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

Niveles	Variable desempeño laboral		D1. Conocimiento del puesto		D2. Rendimiento o productividad		D3. Planificación y resolución de procesos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Bajo	1	1.6	5	8.2	2	3.3	1	1.64
Regular	5	8.2	32	52.5	6	9.8	5	8.2
Alto	55	90.2	24	39.3	53	86.9	55	90.2
Total	61	100.0	61	100.0	61	100.0	61	100.0

En la tabla 8 se muestra los resultados de la encuesta realizada a 61 docentes de las instituciones de educación superior de Sullana, en relación al desempeño laboral y sus dimensiones, en ella se observa que el 90.2% muestra un nivel alto de desempeño laboral, el 8.2% presenta un nivel regular, el 1.6% presenta un nivel bajo de desempeño laboral, además se observa que no hay docentes que muestren un nivel muy bajo en su desempeño laboral.

Respecto a la dimensión Conocimiento del puesto, se observa que el 52.5% de los docentes tiene un conocimiento regular, el 39.3% está en un nivel alto de conocimiento, el 8.2% se ubica en el nivel bajo de conocimiento del puesto, y no hubo docentes que se ubican en el nivel muy bajo.

En relación a la dimensión Rendimiento o productividad se tiene que el 86.9% tienen un rendimiento alto, el 9.8% se ubican en el nivel regular de rendimiento, el 3.3% se ubica en el nivel bajo de rendimiento, y no hay docentes que se ubiquen en el nivel muy bajo de rendimiento o productividad.

Finalmente, en la dimensión Planificación y resolución de procesos se obtuvo que el 90.2% de los docentes se ubica en el nivel alto, el 8.2% se ubica en un nivel regular, el 1.64% se encuentra en un nivel bajo, y no hubo docentes que se encuentren en el nivel bajo de Planificación y resolución de procesos.

## Resultados previos al análisis de datos

**Tabla 9**

*Tabla de contingencia síndrome de Burnout y desempeño laboral*

			Desempeño laboral								Total	
			Muy bajo		Bajo		Regular		Alto			
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Síndrome de Burnout	Bajo	Recuento	0		0		0		0		0	
		% del total		0,0%		0,0%		0,0%		0,0%		0,0%
	Medio	Recuento	0		1		5		51		57	
		% del total		0,0%		1,6%		8,2%		83,6%		93,4%
	Alto	Recuento	0		0		0		4		4	
		% del total		0,0%		0,0%		0,0%		6,6%		6,6%
Total	Recuento	0		1		5		55		61		
	% del total		0,0%		1,6%		8,2%		90,2%		100,0%	

La tabla 9 muestra la relación que existe entre el Burnout y Desempeño laboral de los docentes de los Institutos de Educación Superior de Sullana; en ella se observa que del 93,48% de los docentes que presentan Síndrome de Burnout en nivel medio se relaciona con el 83,6% de docentes que muestran un nivel alto de desempeño laboral.

**Tabla 10**

*Tabla de contingencia dimensión cansancio emocional y desempeño laboral*

			Desempeño laboral								Total	
			Muy bajo		Bajo		Regular		Alto			
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Cansancio emocional	Bajo	Recuento	0		1		0		4		5	
		% del total		0,0%		1,6%		0,0%		6,6%		8,2%
	Medio	Recuento	0		0		3		32		35	
		% del total		0,0%		0,0%		4,9%		52,5%		57,4%
	Alto	Recuento	0		0		2		19		21	
		% del total		0,0%		0,0%		3,3%		31,1%		34,4%
Total	Recuento	0		1		5		55		61		
	% del total		0,0%		1,6%		8,2%		90,2%		100,0%	

La tabla 10 presenta la relación existente entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes de los Institutos de Educación Superior de

Sullana; en ella se observa que del 57,4% de los docentes que presentan cansancio emocional en nivel medio se relaciona con el 52,5% de docentes que muestran un nivel alto de desempeño laboral.

**Tabla 11**

*Tabla de contingencia dimensión Despersonalización y desempeño laboral*

			Desempeño laboral						Total	
			Muy bajo		Bajo		Regular		Alto	
			f	%	f	%	f	%	f	%
Desperso nalizació n	Bajo	Recuento	0		0		0		0	
		% del total		0,0%	0,0%		0,0%		0,0%	
	Medio	Recuento	0		1		0		9	
		% del total		0,0%	1,6%		0,0%		14,8%	
	Alto	Recuento	0		0		5		46	
		% del total		0,0%	0,0%		8,2%		75,4%	
Total	Recuento	0		1		5		55		
	% del total		0,0%	1,6%		8,2%		90,2%		

La tabla 11 muestra la relación que existe entre la despersonalización y desempeño laboral de los docentes de los Institutos de Educación Superior de Sullana; en ella se observa que del 83,6% de los docentes que presentan despersonalización en nivel alto se relaciona con el 75,4% de docentes que muestran un nivel alto de desempeño laboral.

**Tabla 12**

*Tabla de contingencia dimensión realización personal y desempeño laboral*

			Desempeño laboral						Total	
			Muy bajo		Bajo		Regular		Alto	
			f	%	f	%	f	%	f	%
Realizaci ón personal	Bajo	Recuento	0		0		0		0	
		% del total		0,0%	0,0%		0,0%		0,0%	
	Medio	Recuento	0		0		0		0	
		% del total		0,0%	0,0%		0,0%		0,0%	
	Alto	Recuento			0		1		5	
		% del total			0,0%		1,6%		8,2%	
Total	Recuento	0		1		5		55		
	% del total			0,0%		1,6%		8,2%		

La tabla 12 presenta la relación existente entre el nivel de realización personal y el desempeño laboral de los docentes de los Institutos de Educación Superior de Sullana; en ella se observa que del 100,0% de los docentes que presentan un nivel alto de realización personal se relaciona con el 90,2% de docentes que muestran alto nivel de desempeño laboral.

**Tabla 13**

*Tabla de contingencia dimensión conocimiento del puesto y Síndrome de Burnout*

		Síndrome de Burnout						Total		
		Bajo		Medio		Alto				
			f	%	f	%	f	%	f	%
Conocimiento del puesto	Muy bajo	Recuento	0		0		0		0	
		% del total		0,0%		0,0%		0,0%		0,0%
	Bajo	Recuento	0		1		0		1	
		% del total		0,0%		1,6%		0,0%		1,6%
	Regular	Recuento	0		5		0		5	
		% del total		0,0%		8,2%		0,0%		8,2%
	Alto	Recuento	0		51		4		55	
	% del total		0,0%		83,6%		6,6%		90,2%	
Total		Recuento	0		57		4		61	
		% del total		0,0%		93,4%		6,6%		100,0%

La tabla 13 muestra la relación que existe entre el nivel de conocimiento del puesto y Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior de Sullana; en ella se observa que del 90,2% de los docentes que presentan un nivel alto de conocimiento del puesto se relaciona con el 83,6% de docentes que muestran un nivel medio de Burnout.

**Tabla 14**

*Tabla de contingencia dimensión Rendimiento o productividad y Síndrome de Burnout*

			Síndrome de Burnout							
			Bajo		Medio		Alto		Total	
			f	%	f	%	f	%	f	%
Rendimiento o productividad	Muy bajo	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
		% del total		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Bajo	Recuento	0	5	0	5	0	5	0,0%	8,2%
		% del total		0,0%	8,2%	0,0%	0,0%	8,2%	0,0%	
	Regular	Recuento	0	28	4	32	0	32	0,0%	52,5%
		% del total		0,0%	45,9%	6,6%	52,5%	0,0%	52,5%	
Alto	Recuento	0	24	0	24	0	24	0,0%	39,3%	
	% del total		0,0%	39,3%	0,0%	39,3%	0,0%	39,3%		
Total	Recuento	0	57	4	61	0	61	0,0%	100,0%	
	% del total		0,0%	93,4%	6,6%	100,0%	0,0%	100,0%		

La tabla 14 presenta la relación existente entre el nivel de rendimiento o productividad y el nivel de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior de Sullana; en ella se observa que del 52,5% de los docentes que presentan un rendimiento o productividad en un nivel regular se relaciona con el 45,9% de docentes que muestran un nivel medio de Burnout.

**Tabla 15**

*Tabla de contingencia dimensión planificación y resolución de procesos y Síndrome de Burnout*

			Síndrome de Burnout							
			Bajo		Medio		Alto		Total	
			f	%	f	%	f	%	f	%
Planificación y resolución de procesos	Muy bajo	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	0,0%
		% del total		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Bajo	Recuento	0	2	0	2	0	2	0,0%	3,3%
		% del total		0,0%	3,3%	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%	
	Regular	Recuento	0	6	0	6	0	6	0,0%	9,8%
		% del total		0,0%	9,8%	0,0%	9,8%	0,0%	9,8%	
Alto	Recuento	0	49	4	53	0	53	0,0%	86,9%	
	% del total		0,0%	80,3%	6,6%	86,9%	0,0%	86,9%		
Total	Recuento	0	57	4	61	0	61	0,0%	100,0%	
	% del total		0,0%	93,4%	6,6%	100,0%	0,0%	100,0%		

La tabla 15 muestra la relación que existe entre el nivel de Planificación y resolución de procesos y el nivel de síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior de Sullana; en ella se observa que del 86,9% de los docentes que muestran un nivel alto de planificación y resolución de procesos se relaciona con el 80,3% de docentes que presentan síndrome de Burnout en un nivel medio.

## Resultados correlacionales

### Objetivo general

**Tabla 16**

*Síndrome de Burnout y desempeño laboral*

			Síndrome de Burnout	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,087
		Sig. (bilateral)	.	,503
		N	61	61
	Desempeño o laboral	Coefficiente de correlación	,087	1,000
		Sig. (bilateral)	,503	.
		N	61	61

La tabla 16 muestra el cálculo del valor de correlación Rho de Spearman al relacionar el síndrome de Burnout y desempeño laboral de los docentes de los Institutos de Educación Superior de Sullana, el resultado de la correlación resultó no ser significativa al nivel 0,05 pues p valor = 0,503, resultado mayor a 0,05, por lo cual se determina que no existe relación significativa entre síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021.

**Tabla 17***Cansancio emocional, despersonalización, realización personal y desempeño laboral*

			Cansancio emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cansancio emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,008
		Sig. (bilateral)	.	,951
		N	61	61
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,008	1,000
		Sig. (bilateral)	,951	.
		N	61	61
			Despersonalización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000	-,118
		Sig. (bilateral)	.	,365
		N	61	61
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,118	1,000
		Sig. (bilateral)	,365	.
		N	61	61
			Realización personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,168
		Sig. (bilateral)	.	,195
		N	61	61
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,168	1,000
		Sig. (bilateral)	,195	.
		N	61	61

La tabla 17 muestra la correlación entre las dimensiones cansancio emocional, despersonalización, realización personal del Burnout con el desempeño laboral de los docentes. Al relacionar el cansancio emocional y desempeño laboral de los docentes el p valor = 0,951 fue mayor a 0,05 que determina que no hay relación significativa entre cansancio emocional y desempeño laboral. Respecto a la relación del nivel de despersonalización y desempeño laboral de los docentes el p valor = 0,365 fue mayor a 0,05 que establece que no hay correlación significativa entre la dimensión despersonalización y desempeño laboral de los docentes. Finalmente, al relacionar la dimensión realización personal y desempeño laboral el p valor = 0,195 fue mayor a 0,05 que indica que no hay correlación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral. De esta manera se determina que no hay relación significativa entre las dimensiones de Burnout con el desempeño laboral de los docentes.

**Tabla 18***Conocimiento del puesto y síndrome de Burnout*

			Conocimiento del puesto	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Conocimiento del puesto	Coefficiente de correlación	1,000	,187
		Sig. (bilateral)	.	,148
		N	61	61
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	,187	1,000
		Sig. (bilateral)	,148	.
		N	61	61
			Rendimiento o productividad	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Rendimiento o productividad	Coefficiente de correlación	1,000	-,114
		Sig. (bilateral)	.	,382
		N	61	61
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	-,114	1,000
		Sig. (bilateral)	,382	.
		N	61	61
			Planificación y resolución de procesos	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,047
		Sig. (bilateral)	.	,719
		N	61	61
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,047	1,000
		Sig. (bilateral)	,719	.
		N	61	61

La tabla 18 muestra la correlación entre las dimensiones conocimiento del puesto, rendimiento o productividad, y planificación y resolución de procesos del desempeño laboral con el Burnout en los docentes. Al relacionar el conocimiento del puesto con el síndrome de Burnout el p valor = 0,148 fue mayor a 0,05 que determina que no hay relación significativa entre conocimiento del puesto y síndrome de Burnout. Respecto a la relación Rendimiento o productividad con síndrome de Burnout el p valor = 0,382 fue mayor a 0,05 que establece que no hay correlación significativa entre la dimensión Rendimiento o productividad con síndrome de Burnout de los docentes. Finalmente, al relacionar la dimensión planificación y resolución de procesos y síndrome de Burnout el p valor = 0,719 fue mayor a 0,05 que indica que no hay correlación significativa entre la planificación y resolución de procesos y síndrome de Burnout. De esta manera se determina que no hay relación significativa entre las dimensiones del desempeño docente con el síndrome de Burnout.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación se dan en el marco de determinar la relación entre síndrome de Burnout y desempeño laboral, para ello se consideró a 61 docentes de institutos de educación superior de Sullana a quienes se les aplicó dos cuestionarios, uno que midió el síndrome de Burnout y otro para medir el desempeño laboral, para ello se hizo uso de la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario.

Los instrumentos contaron con validez de contenido y fiabilidad estadística, para determinar la validez de cada instrumento se tuvo en cuenta la opinión de tres expertos quienes analizaron la relación entre las variables, dimensiones e indicadores de cada instrumento. Como resultado de dicho análisis en ambos cuestionarios los tres expertos coinciden que tienen suficiencia y eran aplicables, de la misma manera se determinó la confiabilidad de los instrumentos y para ello se aplicó el cuestionarios de desempeño laboral a una muestra piloto de 25 docentes cuyas respuestas sirvieron para calcular el Alfa de Cronbach obteniendo que en el cuestionario de desempeño laboral el valor de  $\alpha = 0.764$  lo que demostró que su confiabilidad es aceptable, como una limitación a este instrumento es que se construyó a partir de la adecuación de las dimensiones propuestas por Chiavenato (2000) y quizá hubiera sido más conveniente usar los criterios propuestos en el Marco del buen desempeño docente. Respecto al cuestionario de síndrome de Burnout se utilizó la versión traducida y validada de la herramienta conocida como Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES) elaborada por Ugalde y Molestina (2018), el cual evalúa las dimensiones (cansancio emocional, despersonalización y realización personal), enfocadas para presentar sentimientos y actitudes personales. Con la seguridad de que los instrumentos tenían validez y confiabilidad se aplicaron a los docentes de 3 instituciones de educación superior de Sullana, los cuestionarios se tomaron en un solo día y por un periodo de tiempo determinado, para ello se hizo uso de formulario de Google y hubo algunos docentes que no respondieron los cuestionarios.

En este marco y dado que las variables en estudio para su evaluación requieren de la aplicación de cuestionarios a unidades de análisis y habiendo

evaluado sólo a los docentes de institutos de educación superior de Sullana, los resultados son válidos solo para este sector educativo.

Los resultados del cuestionario de síndrome de Burnout arrojan que el 95,1% de los docentes presentan un nivel medio de Burnout, en relación a las dimensiones: el 57,4% presentan un nivel medio de cansancio emocional; el 83.6% presentan un nivel alto de despersonalización; y el 100% de docentes muestra un nivel bajo de realización personal. Los resultados se asemejan a lo hallado por Pérez y Zapata (2020) que en su investigación determinaron que el 46% de docentes presentan un nivel moderado de Burnout, que afecta una de las tres dimensiones, el agotamiento emocional y recomiendan que se les debe prestar especial atención para que no afecte a la salud psicológica de los docentes universitarios. También Huamancaja (2020), determinó que el 73.2% de docentes muestra nivel medio de Burnout, y en sus dimensiones el 70.7% presenta un nivel medio de agotamiento emocional, el 46.3 muestra un nivel medio de despersonalización, y el 56.1% de docentes muestra un nivel medio de realización personal. Estos resultados se contraponen a los encontrados por Ramos et al. (2020), que en la dimensión desgaste emocional el 55,7% obtuvo un puntaje elevado, en despersonalización el 60 % se ubicó en nivel alto y un 65,7% obtuvo un puntaje alto de realización personal, por ello determinó la presencia del síndrome del quemado en los docentes de las distintas instituciones educativas. Avendaño (2017), también halló que el 94.4% de docentes presenta alto nivel de Burnout, y el 84.9% muestra un nivel alto de agotamiento emocional, el 93.7% tiene nivel alto de despersonalización, y el 73.8 % tienen nivel alto de falta de realización personal.

El Burnout en los docentes influye en el aspecto afectivo, cognitivo y social de los estudiantes, por ello es necesario abordarlo desde la escuela, a esto Orsi (2016), refiere que los docentes son un grupo grande de riesgo para llegar a tener Síndrome de Burnout, pues las agotadoras jornadas de trabajo con estudiantes, docentes y padres de familia les demandan gran gasto de energía y cansancio físico y emocional. Por ello Silva y Carlotto (2017), recomiendan ayudar a los docentes a tener equilibrio mental a partir de actividades de autorregulación. Y Valverde (2021) refiere que hay relación inversa entre Burnout y un estilo de vida saludable, funcionando como protector de la salud mental del docente.

En este sentido es necesario prestar especial atención al Burnout porque este determina el rendimiento del trabajador, así lo señalan Bianchi et al (2015), al mencionar que el Burnout genera en el trabajador sentimientos, percepciones y actitudes negativas hacia sus actividades laborales y que en casos graves puede causar estrés laboral, y en el caso de los docentes les genera sentimientos de incompetencia, desmotivación y disfunción laboral. De la misma manera Salcedo et al (2020) señalan que la emergencia sanitaria afecta de manera diferente el nivel de despersonalización, cansancio emocional y realización personal que son determinantes para el desempeño laboral.

En relación a desempeño laboral se halló que el 90,2% de los docentes evidencia un nivel alto de desempeño. En relación a las dimensiones se halló que: el 52,5% muestra un nivel regular en relación al conocimiento del puesto; el 86,9% muestra un nivel alto de rendimiento o productividad; y el 90,2% se ubicó en un nivel alto de planificación y resolución de procesos, de acuerdo a estos resultados se concluyó que los docentes muestran un nivel alto de desempeño docente. Los resultados se asemejan a los de Mogollón y Rojas (2019), quienes hallaron que en las dimensiones responsabilidad, técnicas de enseñanza, calidad, relaciones interpersonales e iniciativa el mayor porcentaje (más de 50% en promedio) de docentes está en un nivel alto; de la misma manera Avendaño (2017), en su estudio halló que en relación al desempeño laboral el 0.8 % está en nivel inferior, el 22.2% en nivel medio, y el 77.0 % en el nivel superior.

Respecto al desempeño laboral Chiavenato (2000), señala que son las actuaciones de los trabajadores las que ayudan al logro de metas personales e institucionales, enfatiza que este debe evaluarse para motivar y comprometer a los trabajadores. Desde el aspecto educativo Hervis (2018), dice que es el conjunto de actividades que realiza el docente en el cumplimiento de sus funciones y que involucran a todos los miembros de la comunidad educativa, es decir también implica labor social en las interacciones entre el docente y docente, las cuales se sustentan en relaciones de tipo afectivo, cognitivo y social.

En esta línea Lozano y Barragán (2015), referenciando a McClelland y Burnham (1976), manifiestan que la motivación y el desempeño laboral se

relacionan a necesidades de logro, poder y afiliación; y en ella cada trabajador actúa de manera diferente según sus motivaciones, expectativas y objetivos personales e institucionales.

La importancia del desempeño laboral radica en que este sirve como componente de mejora continua, al respecto Mejillón (2017), manifiesta que el desempeño laboral ayuda a medir el rendimiento del trabajador, identificando aspectos positivos y negativos para reorientar las acciones y así lograr los objetivos y metas propuestas.

Los resultados obtenidos evidenciaron que no existe una relación entre síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021, pues el  $p$  valor = 0,503 fue mayor a 0,05 que indica que la relación no es significativa. Los resultados del estudio coinciden con lo encontrado por García et al. (2020), al determinar que no hay relación significativa entre Burnout y autoeficacia del desempeño del docente. También Cárdenas et al (2020) en su investigación concluyó que no existe relación entre Burnout desempeño docente. Los resultados, difieren de los de Choy (2017) quien concluyó que el Burnout está relacionado con el desempeño laboral docente de manera no lineal y sin direccionalidad, también Bang y Reio (2020) determinaron que el Burnout y desempeño de trabajadores se relacionan, y especialmente el agotamiento, ineficacia profesional (Burnout) tienen una influencia negativa en el desempeño de los trabajadores universitarios.

Es necesario considerar los resultados de Malander (2016), que, al relacionar el Burnout con la satisfacción laboral, determinó que hay factores intrínsecos que generan agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, y factores extrínsecos que solo afectan la dimensión cansancio emocional. En la investigación se resalta que la motivación y autorrealización son factores que disminuyen Burnout, por ello concluye que la baja satisfacción laboral es predictor significativo de Burnout, así los trabajadores que se sienten motivados y autorrealizados están menos expuestos a ser afectados por el Burnout.

Los resultados hallados indican que no hay relación significativa entre el Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización

personal) y el desempeño laboral (conocimiento del puesto, rendimiento o productividad y planificación y resolución de procesos) así como al relacionar las variables y dimensiones.

En relación a lo obtenido es necesario tener en cuenta lo señalado por Almeyda (2021), al referir que el Burnout genera deterioro mental, emocional y físico, desaliento, soledad, detrimento de actitud favorable hacia el trabajo, sentirse insatisfecho a nivel personal y profesional, sentir inferioridad e incompetencia. Para el autor este síndrome se asocia a características sociológicas de orden biológico y psicológico, y no solo obedece a la presión en el trabajo. El control del Burnout permitirá que el trabajador tenga mejor productividad.

De la misma manera al establecer la correlación entre las variables y las dimensiones se tuvo que no existe la correlación entre el cansancio emocional y desempeño laboral de los docentes pues el p valor = 0,951 es mayor a 0,05; en relación a la correlación entre el nivel de despersonalización y desempeño laboral se determinó que no hay correlación (p valor = 0,365 mayor a 0,05), en relación a la correlación entre la realización personal y desempeño laboral se determinó que no existe correlación (p valor = 0,195 mayor a 0,05); también al establecer la relación entre el conocimiento del puesto y el síndrome de Burnout de los docentes se determinó que no hay correlación (p valor = 0,148 mayor a 0,05); de acuerdo a la correlación entre el nivel de rendimiento o productividad esta no existe (p valor = 0,382 mayor a 0,05); finalmente en lo referido a la correlación entre el nivel de planificación y resolución de procesos con el síndrome de Burnout de los docentes el p valor = 0,719 mayor a 0,05 determinó que no existe relación.

Los resultados se asemejan a los encontrados por Gutiérrez y Pando (2018), quienes hallaron que entre el síndrome de Burnout y el nivel de conocimiento, el coeficiente de correlación de 0,086 indica una relación positiva débil y no significativa; entre el síndrome de Burnout y el rendimiento en docentes el nivel de correlación calculado de 0,159 indica una relación positiva débil y no significativa; el coeficiente de correlación de 0,003 evidenció que no existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el nivel de planificación; entre la variable desempeño laboral y cansancio emocional el coeficiente de correlación calculado fue de (0.01)

que indica que no hay relación significativa; el coeficiente de correlación de (0.13) muestra una relación positiva débil y no significativa entre el desempeño laboral y el grado de despersonalización; en relación al desempeño laboral y el grado de despersonalización el coeficiente de correlación calculado de (0.12), indica una correlación positiva débil y no significativa.

Los resultados se contraponen con lo expresado por Barriga (2016), quien señala que el síndrome de Burnout y sus diferentes manifestaciones son determinantes para el desempeño laboral, el mismo que genera agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal; y por ello recomienda prestar atención al Burnout para mejorar la productividad del trabajador y lograr los objetivos institucionales, al respecto Urrunaga (2018), señala que se debe valorar el recurso humano respetando sus conocimientos, habilidades y actitudes.

De acuerdo al análisis entre los resultados y el marco teórico hay contradicciones, ello quizá se deba a la limitación que se tuvo en que el cuestionario de desempeño laboral lo hizo cada docente y no se hizo mediante el análisis de las fichas de monitoreo y acompañamiento que realizan los equipos directivos de cada instituto.

Durante el desarrollo del estudio surgieron algunas preguntas vinculadas al tema de investigación como, por ejemplo, por qué no se halló una relación directa, positiva y significativa entre el Burnout y el desempeño docente, por qué si existe un nivel medio de Burnout este no se ve reflejado en un nivel bajo o medio de desempeño docente; en relación a estas interrogantes se considera que de haber utilizado como instrumento la dimensión reflexiva, relacional, colegiada y ética del Marco del buen desempeño docente, ello hubiera asegurado resultados más objetivos en relación al desempeño laboral docente. Ante ello se considera necesario realizar un estudio en el que consideren estas dimensiones del desempeño laboral.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021.

**Segunda:** Los docentes de las instituciones de educación superior de Sullana muestran un nivel medio de síndrome de Burnout y sus dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

**Tercera:** Los docentes de las instituciones de educación superior de Sullana muestran un nivel alto de medio de desempeño laboral, un nivel regular en conocimiento del puesto, un nivel alto en rendimiento o productividad y en planificación y resolución de procesos.

**Cuarta:** No hay relación significativa entre la dimensión cansancio emocional y desempeño laboral de los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana – 2021.

**Quinta:** No existe relación significativa entre la dimensión despersonalización con desempeño laboral de docentes en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021.

**Sexta:** No hay correlación entre la dimensión realización personal con desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021.

**Séptima:** No existe correlación significativa entre la dimensión nivel de conocimiento del puesto y síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021.

**Octava:** No hay relación significativa entre la dimensión rendimiento o productividad y síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021.

**Novena:** No existe relación significativa entre la dimensión nivel de planificación y resolución de procesos con síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a los directores de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana, realizar acciones de seguimiento y prevención acerca de la variable Síndrome de Burnout y para evitar un bajo nivel de desempeño laboral de los docentes, para ello deben desarrollar programas de intervención que mejoren las habilidades afectivas, cognitivas y sociales de los docentes.

**Segunda:** Se recomienda a los directores realizar talleres de habilidades sociales y dominio socioemocional dirigido a docentes para disminuir los riesgos de que puedan padecer Síndrome de Burnout, de esta manera se garantizará un mayor compromiso en relación a los objetivos personales e instituciones.

**Tercera:** Se recomienda a los directivos y docente promover espacios de concientización y dialogo en relación al síndrome de Burnout y sus efectos en el desempeño laboral, de esta manera se ayuda a los profesionales a clarificar dudas y generar expectativas en relación a sus intereses y objetivos personales e institucionales.

**Cuarta:** Se recomienda a los directores de los institutos de educación superior monitorear, a través de la implementación de centros de escucha, las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal del síndrome de Burnout, ello para mejorar el nivel de desempeño laboral.

**Quinta:** Se sugiere a futuros investigadores realizar estudios donde no solo se determine la relación entre Síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente, sino también desarrollar estrategias para disminuir el síndrome de Burnout y así buscar la mejora del desempeño docente, de esta manera se contribuye a mejorar la calidad educativa.

## Referencias bibliográficas

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. En Berkowits, L. (Ed). *Advances in Experimental Social Psychology*. New York: Academic Press, 1(2), 267-299.  
[http://beta.orionsshoulders.com/Resources/articles/19\\_22185\\_Adams%20J%20\(1965\).pdf](http://beta.orionsshoulders.com/Resources/articles/19_22185_Adams%20J%20(1965).pdf)
- Åkerstedt, T., Axelsson, J., Lekander, M., Orsini, N., & Kecklund, G. (2014). Do sleep, stress, and illness explain daily variations in fatigue? A prospective study. *Journal of Psychosomatic Research*, 76(4), 280–285. DOI: [10.1016/j.jpsychores.2014.01.005](https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2014.01.005)
- Albarracín, C., Castro, E., y Quevedo, J. (2019). Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en docentes del área de inglés de pregrado de una universidad privada de Lima 2019-I. [Tesis de Maestría, UTP]. Repositorio institucional de la Universidad Tecnológica del Perú <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2319>
- Almeyda, M. (2021). Síndrome de burnout: Características y factores asociados en personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, enero 2021. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3802>
- American Psychological Association. (2017). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. Caraca, Editorial Episteme.
- Arias, J., Villasís, M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2) ,201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arias, W., Huamani, J. y Ceballos, K. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72-91. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Aris, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*,7(2), 829-848. Disponible en: <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/1324/1444>

- Asch, J. (2015). La evaluación de desempeño en las empresas y la resiliencia. *Revista Fidélitas*, 5(1), 4-14. <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/publicaciones/evaluacion-desempennempresas.pdf>
- Avendaño, C. (2017). El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] Repositorio Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1517/TM%20CE-Du%203120%20A1%20-%20Avenda%c3%b1o%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bang, H y Reio, T (2017). Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior. Florida International University, Miami, Florida, USA. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 217–227. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/articulo20171222164045.pdf>
- Bang, H. y Reio J. (2017). Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 217-227. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.07.002>
- Barriga, M. (2016). *Relación entre el síndrome del burnout y el desempeño laboral de los colaboradores de empresas comercializadoras*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato <https://repositorio.pucesa.edu.ec>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bermúdez, D., Noy, B., y Riaño, C. (2018). Síndrome de burnout en profesores de primaria y secundaria del municipio de Soacha y sus estrategias de afrontamiento-2018 [Tesis de Doctorado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio institucional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Disponible en: <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/6652>

- Berrones, G., y Bolivar, A. (2021). Burnout en docentes del Instituto Tecnológico Superior Carlos Cisneros (Bachelor's thesis, Riobamba). Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8027>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S. y Laurent, E. (2015). Is Burnout separable from depression in cluster analysis? A longitudinal study. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 50(6), 1005 - 1011. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25527209/>
- Bruch, L., Aerts, D., Guimarães, G., & Gonçalves, S.(2016). A Síndrome de Burnout(SB) em docentes do ensino superior de instituições privadas de Santarém, PA. *Tempus Actas de Saúde Coletiva*, 10(3), 115. <https://doi.org/10.18569/tempus.v10i3.1872>
- Cárdenas, M., Méndez, L. y González, M. (2020). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica: Actualidades Investigativas en Educación*. Volumen 14 (1), 1-22. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n1/a05v14n1.pdf>
- Carlotto M, Câmara S. (2017). Riscos psicossociais associados à síndrome de burnout em professores universitários. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35(3), 447–57. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S179447242017000300447](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S179447242017000300447)
- Castro, L., Cueva, K., y Valladares, G. (2016). *El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio UIGV. <http://repositorio.uigv.edu.pe>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ta ed.). Santafé de Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana S.A. Obtenido de <https://psicomaldonado.files.wordpress.com/2013/10/administracion-de-recursos-humanos-5-ed-idalberto-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Interamericana EDITORES S.A. de C.V. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)

- Choy, R. (2017). Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de lima metropolitana. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio UPCH. Disponible en: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1011/Burnout\\_ChoyVessoni\\_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1011/Burnout_ChoyVessoni_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Cutipa, K., y Mamani, K. (2018). Motivación laboral y su relación con el síndrome de burnout de los colaboradores de la sede de unidad de gestión educativa local, Arequipa norte – 2018 [Tesis Bachillerato, UNSA]. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.9F4D710F&lang=es&site=eds-live>
- Delgado, P. (2020). Burnout, el efecto de la cuarentena. Instituto para el futuro de la educación. Disponible en: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/burnout-docencia-familias>  
[doi: ttp://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170](http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170)
- Dyrbye, L., Massie, F., Eacker, A., Harper, W., Power, D., Durning, S., Thomas, M., Moutier, C., Satele, D., Sloan, J., Shanafelt, T. (2010). Relationship between burnout and professional conduct and attitudes among US medical students. *JAMA*. 304(11), 1173-80. [Doi: 10.1001/jama.2010.1318](https://doi.org/10.1001/jama.2010.1318).
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). *Burnout: stages of disillusionment in the helping profession*. Nueva York. Human Science Press.
- Ferrari, A. (2017). DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe. Sevilla: JRC IPTS. <http://ipts.jrc.ec.europa.eu/publications/pub.cfm?id=6359>
- Ferrer, R. (2002). Burnout o síndrome de desgaste profesional. *Medicina Clínica*, 119 (13), 495-496. <https://medes.com/publication/6695>
- Filgueiras, A., Pires, P., y Landeira – Fernandez, J. (2014). Screening Measures Used in Child Daycare Centers: A 15 – Years Systematic Review. *Psychology* 05(19), 2110-2119. [https://www.scirp.org/pdf/PSYCH\\_2014120514221268.pdf](https://www.scirp.org/pdf/PSYCH_2014120514221268.pdf)
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

- Frías, D. (2021). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. Universidad de Valencia. D. Frías (Ed.), recomendaciones para elaborar y redactar el informe de investigación. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O. y Cuevas, R. (2008). Estadística e investigación. Lima, Perú: San Marcos
- García, A., Escorcía, C., y Pérez, B. (2017). Burnout Syndrome and Self-Efficacy Beliefs in Professors. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 65 - 126. [http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v5n2/en\\_a03v5n2.pdf](http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v5n2/en_a03v5n2.pdf)
- García, J. y Amparo, S. (2018). Effect sizes and cut-off points: a meta-analytical review of burnout in Latin American countries. *Psychology, health & Medicine*, 23 (9), 1079-1093. <https://doi.org/10.1080/13548506.2018.1469780>
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15 (2), 261-268. [http://www.um.es/analesps/v15/v15\\_2pdf/12v98\\_05Llag2.PDF](http://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF)
- Gómez, M., y Ruiz, M. (2015). Dimensiones del síndrome de Burnout en personal asistencial de salud de un hospital de Chiclayo [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe>
- Guerrero, A. (2021). Burnout en docentes del Instituto Tecnológico Superior Carlos Cisneros. Riobamba. . [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo] Repositorio de la UNC. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8027>
- Guijosa, C. (2018). La responsabilidad docente y su evaluación, según reporte de la UNESCO. Edu News RSS. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/responsabilidad-docente-y-evaluacion-unesco>
- Gurumendi, I., Patricia, A., Calle, M. y Borja, M. (2021). Síndrome burnout en docentes universitarios. *RECIMUNDO*, 5(3), 205-219. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(2\).julio.2021.205-219](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2).julio.2021.205-219)
- Gutiérrez, K., Souza, F., Dalmolin, G. (2020). Burnout syndrome in nursing professionals in Punta Arenas, Chile. *Test & Context Nursing*, 29(1), 1-2.

<https://www.scielo.br/j/tce/a/S9KJCSXjd8PrMrV9g4yHfLh/?format=pdf&lang=en>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación (6ª ed., pp.170-191). México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (1998). Metodología de la investigación (4ta ed.) McGraw-Hill, México.  
[https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis\\_sampieri\\_unidad\\_1-1.pdf](https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed.). México D.F. McGraw-Hill.
- Hervis, E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Revista de educación*, 42 (2), 717 -739.  
<https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>
- Huamancaja, J. (2020). Síndrome de burnout en el personal docente Universitario [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional Universidad del Centro.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/6234>
- Ibáñez, F. (2017). Síndrome de burnout en el personal docente Universitario [Tesis Doctoral, Universidad de CEU San Pablo]. Repositorio Universidad CEU San Pablo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=282589>
- Iturralde, J. (2010). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en Los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y crédito Oscus Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato-Ecuador] Repositorio de la UTA.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>.
- Katz, M., Seid, G., y Abiuso, L. (2019). La técnica de encuesta: Características y aplicaciones. Cuaderno de cátedra N° 7  
<http://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/117/2019/03/Cuaderno-N-7-La-t%C3%A9cnica-de-encuesta.pdf>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford publications.

- Lai, K., & Green, S. B. (2016). The problem with having two watches: Assessment of fit when RMSEA and CFI disagree. *Multivariate behavioral research*, 51(2-3), 220-239. <http://dx.doi.org/10.1080/00273171.2015.1134306>
- Lozano, D., y Barragán, J. (2015). La necesidad de apreciar historias dentro de las teorías sobre las necesidades humanas. *Innovaciones de negocios*, 12(24), 295-326.
- Mababu. R. (2016). La relación entre el burnout y el rendimiento laboral en los profesionales de hostelería. Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA). *Revista Internacional de Humanidades Médicas*, 5 (1), 17-30. <https://journals.eagora.org/revMEDICA/article/download/828/879>
- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Cienc Trab. Sep-Dic*; 18 [57]: 177-182). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00177.pdf>
- Marlene, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & trabajo*, 18(57). 177-182. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Martínez, J., Palacios, G., y Juárez, L. (2020). Análisis de validez de constructo del instrumento: "Enfoque Directivo en la Gestión para Resultados en la Sociedad del Conocimiento". *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 10(19), 153-165. <https://doi.org/10.17163/ret.n19.2020.09>
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. y Pines, A. (1977). The Burnout syndrome in day care setting. *Child Care Quart.* 6(2), 100. <https://doi.org/10.1007/BF01554696>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). Maslach Burnout Inventory. New York: Consulting Psychologists Press. [https://www.researchgate.net/profile/Christina\\_Maslach/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf)
- Maslach, C., Jackson, S.E. y Leiter, M.P. (1996). Maslach burnout inventory manual. Palo Alto, California, Estados Unidos: Consulting Psychologists Press.

- Maslach, C., Jackson, S.E., Leiter, M. P. (1986). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, C.A.
- McClean, L., Taylor, M., y Jiménez, M. (2019). Career choice motivations in teachers training as predictors of burnout and career optimism in the first year of teaching. *Teaching and teacher education*, 85 (1), 204-214. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.06.020>
- Meneses, J. (2016). El cuestionario. GNUFDL PID 00234754. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Mingote, J. C. (1998). Síndrome burnout o síndrome de desgaste profesional. *Formación Médica Continua en Atención Primaria*, 8, 493-508. <http://www.fmc.es/es/sindrome-burnout-o-sindrome-desgaste/articulo/4767/#.W3C0as5KjIU>
- Olson, K., Sinsky, C., Rinne, S., Long, T., Vender, R., Mukherjee, S., y Linzer, M. (2019). Cross-sectional survey of workplace stressors associated with physician burnout measured by the Mini-Z and the Maslach Burnout Inventory. *Stress and Health*, 35(2), 157-175. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smi.2849>
- Oros, L (2020). Teachers' stressors in times of pandemic: an instrument for their exploration. *Revista Interamericana de Psicología Interamerican Journal of Psychology* 2020, 54(3),1421. <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/download/1421/1036/4659>
- Orsi, J. (2016). Síndrome de r. t. g. t. Burnout en profesores: un estudio de caso en una escuela de la red de educación – región de grande Florianópolis/SC. 2006. [Tesis Doctoral, Universidade Sul de Santa Catarina, Palhoça, SANTA CATARINA, Brasil].
- Ortiz, M., Caicedo, A., González, S., y Recino, U. (2015). Las múltiples definiciones del término «competencia» y la aplicabilidad de su enfoque en ciencias médicas. *Edumecentro*, 7(3), 20-31. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742015000300002&script=sci\\_abstract](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742015000300002&script=sci_abstract)
- Othman, Z., & Sivasubramaniam, V. (2019). Depression, Anxiety, and Stress among Secondary School Teachers in Klang, Malaysia. *International Medical Journal*, 26(2), 71-74. [DOI:10.5281/zenodo.2586221](https://doi.org/10.5281/zenodo.2586221)

- Otzen, T. y Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232.  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palomo, T. (2017). Liderazgo y motivación en equipos de trabajo. ESIC.
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16 (3) ,493-505.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Peña, H. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el Éxito organizacional. *Revista Científica – Artículo Arbitrado*, 3 (7). 117-192.  
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, A. y Zapata, F. (2020). Burnout y Desempeño Laboral de los Docentes de la Universidad Pública. *Revista Clake Education*, 1(4) 1-13.  
<http://www.revistaclakeeducation.com/ojs/index.php/Multidisciplinaria/article/view/39/20>
- Quiceno, J., y Alpi, S. (2017). Burnout:" Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta colombiana de psicología*, 10(2), 117-125.  
<https://www.redalyc.org/pdf/798/798102120.pdf>
- Ramberg, J., Låftman, S. B., Åkerstedt, T., & Modin, B. M. (2019). Teacher stress and students' school well-being: The case of upper secondary schools in Stockholm. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 64, 816-830.  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00313831.2019.1623308>
- Ramos, J. (2018). Dimensiones del síndrome de burnout y características biosociodemográficas, familiares, laborales del personal de salud, micro red el Tambo- Bambamarca. [Tesis de Segunda Especialidad, Universidad Nacional de Cajamarca] Repositorio de UNC.  
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2105>
- Ramos, M. et al. (2020). Síndrome de burnout en docentes de dos universidades de Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, política y valores*, 2 (74). 1-17.  
<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>
- Rivera, Á., Segarra, P., y Giler, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. Consejo de Desarrollo Científico y

- Humanístico. Universidad Central de Venezuela. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38 (2), 17-25.  
[https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft\\_2\\_2018/4\\_sindrome\\_de\\_burout\\_en\\_docentes.pdf](https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_2_2018/4_sindrome_de_burout_en_docentes.pdf)
- Robles, J. I. (2004). El síndrome de burnout. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 60 (1), 13-21.  
[https://publicaciones.defensa.gob.es/media/downloadable/files/links/R/E/REVISTAS\\_PDF875.pdf](https://publicaciones.defensa.gob.es/media/downloadable/files/links/R/E/REVISTAS_PDF875.pdf)
- Rojas Crotte, Ignacio Roberto (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de Educar*, 12(24), 277-297.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31121089006>
- Rosales R. y Rosales P. (2013). Burnout estudiantil universitario. Conceptualización y estudio. *Revista salud mental*. 36(4), 337-345.  
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?idarticulo=44895>
- Salcedo, H., Cárdenas, V, Caritai, L. y Ledesma Cuadros. M. (2020). Síndrome de burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Revista de Investigación Científica y tecnológica*, 1 (3). 44-56.  
<https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.18>
- Serna, D., y Martínez, L. (2020). Burnout en el personal del área de salud y estrategias de afrontamiento. *Correo Científico Médico*, 24(1), 383 – 399.  
<http://www.revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3061>
- Silva, G. y Carlotto, C. (2017) síndrome de burnout s. m.: un estudio con maestros de escuelas públicas. *Revista de Psicología de la educación y escuela*, 7(2), 19-27. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375841582003.pdf>
- Skaalvik, E., y Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: relations between mensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and teaching*, 26 (7-8). 602-616.  
<https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>
- Tabares, Y., Martínez, V y Matabanchoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Univ. Salud*. 22(3):265-279. DOI: <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>

- Tam, J., Vera, G., Oliveros, R. (2018). Tipos, métodos y estrategias de investigación. *Pensamiento y acción*, 5, 145-154. [http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj\\_m odela\\_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf](http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_m odela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf)
- Teven, J. J. (2001). The relationships among teacher characteristics and perceived
- Torres, F., y Cantú, J. (2020). Motivación y satisfacción laboral en una organización de servicios sin fines de lucro. *Interciencia: Revista de ciencia y tecnología para américa*, 45 (12). 549 - 555. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7699992>
- Tuapanta, J., Duque, M., y Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADE*, 10, 37 - 48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Ugalde, J. y Molestina, C. (2018). Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Revista espacios*, 39 (52), 1-5. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n52/a18v39n52p26.pdf>
- Universidad de Celaya (2011). Manual para la publicación de tesis de la Universidad de Celaya. Centro de Investigación. [http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual\\_Publicacion\\_Tesis\\_Agosto\\_2011.pdf](http://www.udec.edu.mx/i2012/investigacion/manual_Publicacion_Tesis_Agosto_2011.pdf)
- Urrunaga, L. (2018). Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso Este Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo –2017 [Tesis de Maestría, UCV, Perú], Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Filgueras, A., Pires, P., & Fernandez, L. (2014). Screening Measures Used in Child Daycare Centers: A 15-years Systematic Review. *Psychology* 5(19), 2109-2119. Doi: [10.4236/psych.2014.519213](https://doi.org/10.4236/psych.2014.519213)
- Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Perú. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/5039Valverde>
- Valverde Asencios, M. (2021). Síndrome de burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada de Perú en tiempos de

pandemia. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 14(1), 19-26.

<https://doi.org/10.17162/rccs.v14i1.1478>

Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). Teacher collaboration: A systematic review. *Educational Research Review*, 15, 17–40.

Véliz, P., Jorna, A., & Berra, E. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Educación Médica Superior*, 30(2), 1-17.

<http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v30n2/ems18216.pdf>

# **ANEXOS**



PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO	POBLACIÓN
	<p>Superior del distrito de Sullana - 2021;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la relación entre la dimensión despersonalización con desempeño laboral en docentes en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana – 2021</li> <li>- Identificar la relación entre la dimensión realización personal con desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021</li> <li>- Identificar la relación entre la dimensión nivel de conocimiento del puesto con síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana – 2021</li> <li>- Identificar la relación entre la dimensión rendimiento o productividad con síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe una relación inversa entre la dimensión cansancio emocional con desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana – 2021</li> <li>- Existe una relación inversa entre la dimensión despersonalización con desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana – 2021</li> <li>- Existe una relación inversa entre la dimensión realización personal con desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana – 2021</li> <li>- Existe una relación inversa entre la dimensión conocimiento del puesto con síndrome</li> </ul>		<p>práctica. Tiene en cuenta las dimensiones: Conocer el puesto, Rendimiento laboral, y planificación y resolución de procesos.</p>	<p>V1 : Síndrome de Burnout</p> <p>V2 : Desempeño laboral</p> <p>r : Correlación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral.</p>	

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DISEÑO</b>	<b>POBLACIÓN</b>
	<p>Superior del distrito de Sullana – 202</p> <p>- Identificar la relación entre la dimensión nivel de planificación y resolución de procesos con síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana - 2021.</p>	<p>de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana – 2021</p> <p>- Existe una relación inversa entre la dimensión rendimiento o productividad con síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana – 2021</p> <p>- Existe una relación inversa entre la dimensión planificación y resolución de procesos con síndrome de Burnout en los docentes de los Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana – 2021.</p>				

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variable

TÍTULO: Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana -  
2021

AUTOR: Nicolas Mena, Arturo Federico.

ASESORA: Mg. Medina Coronado, Daniela

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Síndrome de Burnout	Es la acción para dar respuesta a situaciones de estrés, se manifiesta en el agotamiento físico y psicológico, el trato frío y despersonaliza do a las personas, y la actitud inadecuada para hacer las tareas o asumir responsabilidades (Maslach y Jackson, 1996)	Síndrome caracterizado por el agotamiento emocional, despersonaliza ción y realización personal, que ocurre en los docentes como producto de su trabajo con estudiantes y que se evidencia con actitudes negativas para un buen desempeño de sus funciones.	D1. Agotamiento emocional Implica la falta de voluntad, agotamiento, desgaste y debilidad emocional, es decir hace referencia a disminución de los factores emocionales para enfrentar los desafíos que se presentan diariamente, esto se evidencia en fatiga física, emocional y psicológica, acompañado con actuaciones de irritabilidad, malhumor, insatisfacción laboral, descontento y pesimismo al participar de actividades. Esta dimensión es elemento fundamental del síndrome, y se caracteriza por el agotamiento en el trabajo sentir que “ya no se puede dar más”. El trabajador se siente exhausto en lo emocional de acuerdo a la demanda de trabajo (Maslach y Jackson, 1996). D2. Dspersonalización Hace referencia a la representación y evolución de actitudes desfavorables con las personas que forman parte del entorno laboral, esto hace que haya falta de motivación y poca paciencia para afrontar situaciones complicadas en el trabajo. La actitud del trabajador para crear barreras entre él y las personas que atiende, siempre está buscando autoprotegerse, por eso en algunos	- Actitud emocional - Sentimiento en relación al trabajo - Sentimiento en relación al trabajo con sus compañeros - Sentimiento en relación a las funciones que desempeña.  - Trato a las personas. - Sensibilidad al ejercer la profesión. - Preocupación por los demás.	01 02; 03; 04; 05; 06; 07; 08;09  10; 11; 12; 13;	Ordinal  Alto: 74 a 110  Medio 37 a 73  Bajo 0 a 36

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
			casos manifiesta poca iniciativa que no le permite actuar de manera eficaz y eficiente. Se muestra insensible, actúa con cinismo y de deshumanización, es decir trata a las personas como objetos. Esta dimensión se asocia al grado en que el trabajador acoge a los usuarios de manera fría y distante (Maslach y Jackson, 1996).	- Muestra de sentimientos hacia los demás	14	
			D3. Realización personal Se asocia a la percepción subjetiva que tiene el trabajador de sí mismo, sintiéndose frustrado de acuerdo a la labor que realiza en la organización, no valora sus logros y resultados lo que afecta su autoestima. El trabajador no se siente realizado dentro de la institución lo que hace que no se involucre en el trabajo. Esta se manifiesta mediante la predisposición negativa hacia uno mismo y hacia el trabajo, trae consigo la falta de autoestima y el bajo rendimiento en el trabajo, falta de tolerancia ante la presión de trabajo y escasa capacidad para soportar el estrés (Maslach y Jackson, 1996)	- Actuación frente a los problemas de los demás - Empatía - Actitud frente al trabajo. - Actitud emocional frente a los problemas - Percepción acerca de su función - Aporte al clima laboral - Actitud al trabajar en contacto con personas. - Valoración de logros personales.	15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Desempeño laboral	Actuaciones o comportamientos que muestra el trabajador y que contribuyen al logro de los objetivos de la organización e institución. Considera que el desempeño laboral es un aspecto importante en la organización y necesita ser evaluado a fin de generar en el trabajador mayor motivación y compromiso (Chiavenato, 2000)	El desempeño laboral se refiere a la actuación de los docentes en relación a sus habilidades pedagógicas, cognitivas, afectivas y socioemocionales en el ejercicio de su práctica. Tiene en cuenta las dimensiones: Conocer el puesto, Rendimiento laboral, y planificación y resolución de procesos.	<p>D1. Conocimiento del puesto: Implica tener conocimiento de las responsabilidades y deberes de acuerdo al cargo que se desempeña, en el ámbito educativo estas funciones se encuentran definidas en el MOF (Manual de organización y funciones), de esta manera se definen las acciones y tareas a desarrollar en cada cargo para el logro de las metas institucionales. (Chiavenato, 2000)</p> <p>Dimensión 2. Rendimiento o productividad Considera que el desempeño laboral se evalúa de acuerdo al nivel de productividad y eficiencia en el trabajo, y que este muchas veces se ve influenciado por las actitudes y las relaciones que se dan entre los trabajadores de la institución. Esta dimensión permite que el trabajador adopte conductas de acuerdo a la visión de la institución, mostrando compromiso para el logro de metas y objetivos. Los trabajadores desempeñan su función en constante coordinación con los directivos de la institución, cumplen compromisos (Chiavenato, 2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura orgánica de la institución</li> <li>- Función dentro de la organización.</li> <li>- Límites de funciones en la institución</li> <li>- Rol en el funcionamiento de la institución.</li> <li>- Cumplimiento de sus funciones</li> <li>- Desempeño de funciones.</li> <li>- Capacidad al realizar labores</li> <li>- Actitud al realizar trabajo en la institución</li> <li>- Relación función y objetivos profesionales.</li> <li>- Rendimiento laboral y estado emocional.</li> <li>- Motivación por el rendimiento laboral.</li> </ul>	01;  02;  03;  04; 05;  06;  07;  08;  09;  10;  11;  12	Ordinal  Alto 55 a 72  Regular 37 a 54  Bajo 19 a 36  Muy bajo 0 a 17

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
			Dimensión 3. Planificación y resolución de procesos: En esta dimensión se define la visión y misión institucional, de la misma manera se consideran los objetivos institucionales a fin de realizar la puesta en práctica de la política institucional, ejecución de proyectos o programas, establecimiento de normas y la puesta en aplicación de metodología y estrategias necesarias para el logro de los objetivos de la institución (Chiavenato, 2000).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de actividades laborales</li> <li>- Objetivos a corto y largo plazo.</li> <li>- Resolución de conflictos</li> <li>- Actitud ante sus compañeros de trabajo.</li> <li>- Capacidad para la toma de decisiones</li> <li>- Actuar con asertividad</li> </ul>	<p>13;</p> <p>14;</p> <p>15;</p> <p>16;</p> <p>17;</p> <p>18</p>	

### Anexo 3: Ficha técnica del instrumento cuestionario de síndrome de Burnout para docentes

#### MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Autor:	Adaptación José W. Ugalde Vicuña Carlos Molestina Malta
Objetivo:	Determinar el nivel de Síndrome de Burnout en docentes
Administración:	Individual
Escala de valoración:	Escala tipo Likert
Nivel de medición:	Ordinal
Duración:	15 minutos
Población objetivo:	Docentes de Institutos de educación superior
Uso:	Instituciones, investigaciones
Modalidad de aplicación:	Google forms
Dimensiones:	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal
Número de ítems	22 ítems

#### Descripción de la prueba:

El cuestionario de síndrome de Burnout para docentes es una adaptación del Maslach Burnout Inventory (MBI), este instrumento contiene 22 enunciados en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos. El objetivo de este instrumento es medir el desgaste profesional, es decir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Los enunciados son valorados mediante una escala de Likert con los adjetivos:

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Varias veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

Los 22 ítems se dividen en tres dimensiones:

**Cansancio emocional:** A esta dimensión corresponden 9 ítems asociados a la baja del aspecto emocional del trabajador que lo lleva a tener sentimientos de sentirse cansado por el trabajo (Ítems 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9).

**Despersonalización:** Esta dimensión consta de 5 ítems asociados a la manera como trata el docente a los estudiantes, son acciones en las que muestra trato frío e impersonal e insensible (Ítems 10; 11; 12; 13; 14)

**Realización personal:** A esta dimensión le corresponden 8 ítems que se asocian a sentimientos de competencia y eficiencia del docente en relación a su trabajo, y como característica tiene que evalúa su trabajo de manera negativa y poco productiva (Ítems 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22)

Altas puntuaciones en las dos primeras dimensiones y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

Baremos por dimensión:

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

Baremos del instrumento:

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

## Anexo 4: Ficha técnica del instrumento Cuestionario de desempeño laboral

### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor:	Arturo Federico Nicolas Mena
Objetivo:	Determinar el nivel de desempeño laboral en los docentes
Administración:	Individual
Escala de valoración:	Escala tipo Likert
Nivel de medición:	Ordinal
Duración:	Sin límite de tiempo
Población objetivo:	Docentes de Institutos de educación superior
Uso:	Instituciones, investigaciones
Modalidad de aplicación:	Google forms
Dimensiones:	Desempeño de funciones Emocionalidad en el cumplimiento Planificación de actividades Resolución de procesos
Número de ítems	18 ítems

El cuestionario de desempeño laboral para docentes es un instrumento contiene 18 enunciados en forma de afirmaciones, su objetivo es medir el nivel de desempeño laboral de los docentes que laboran en Institutos de educación superior de la ciudad de Sullana.

Los enunciados son valorados mediante una escala de Likert con los adjetivos:

Nunca	Casi nunca	Rara vez	Casi Siempre	Siempre
0	1	2	3	4

Los 22 ítems se dividen en tres dimensiones:

#### **Conocimiento del puesto**

Ítems orientados a la valoración en cuanto al conjunto de deberes y responsabilidades en el cargo del docente y que contribuyen al logro de los objetivos de la institución, En este sentido el conocimiento del puesto está dirigido

a reconocer la función que cumple cada docente y su importancia dentro de la organización (Ítems 1; 2; 3; 4; 5; 6).

**Rendimiento o productividad**

Ítems que miden la productividad, en razón a ello la eficiencia del personal que labora dentro de la institución, y que es influenciada por el comportamiento y los resultados de los docentes (Ítems 7; 8; 9; 10; 11; 12).

**Planificación y resolución de procesos**

Ítems asociados a la elecciones y establecimiento de metas por parte del docente en relación a lo personal e institucional, lo que le permite tomar decisiones en relación a su capacidad para contribuir de manera adecuada con sus actividades laborales (Ítems 13; 14; 15; 16; 17; 18)

Baremos por dimensión:

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

Baremos del instrumento:

INTERVALO	VALORACIÓN
55 a 72	Alto
37 a 54	Regular
19 a 36	Bajo
0 a 17	Muy bajo

## Anexo 5: Cuestionario sobre desempeño laboral docente

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

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

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

Agradezco por anticipado su opinión.

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

Especialidad:.....

	ÍTEMS	Valoración				
		S (4)	CS (3)	RV (2)	CN (1)	N (0)
<b>Dimensión 1: Conocimiento del puesto</b>						
01	Conoce la estructura orgánica de la institución donde labora.					
02	Conoce los alcances de la función que le corresponde dentro de la organización.					
03	Conoce los límites de sus funciones en la institución que labora					
04	Considera que su rol como colaborador es beneficia al funcionamiento de la institución.					
05	Considera que su función en la organización contribuye al logro de la misión institucional.					
06	Considera que, el cumplimiento de sus funciones brinda aportes significativos a la institución dentro de la organización.					
<b>Dimensión 2: Rendimiento o productividad</b>						
07	Considera que en el desempeño de sus funciones pone al servicio todas sus capacidades intelectuales.					
08	Considera que es capaz de realizar sus labores usando menor tiempo que sus compañeros de la institución.					
09	Al realizar su trabajo en la institución lo hace con optimismo.					
10	Considera que sus funciones en la institución están en relación con sus objetivos profesionales.					

	ÍTEMS	Valoración				
		S (4)	CS (3)	RV (2)	CN (1)	N (0)
11	Considera que su rendimiento laboral depende de su estado emocional.					
12	Considera que su rendimiento laboral aumenta cuando está próximo a llegar fin de mes.					
<b>Dimensión 3: Planificación y resolución de procesos</b>						
13	Planifica sus actividades laborales con anticipación.					
14	Considera que tiene objetivos a corto y largo plazo de acuerdo a la función que desempeña en la institución.					
15	Resuelve sus conflictos laborales con eficiencia.					
16	Considera que se muestra empático con sus compañeros de trabajo cuando estos están pasando por algún problema.					
17	Considera que está preparado para tomar decisiones relevantes de acuerdo a su función en la institución.					
18	Considera que es asertivo para corregir sus errores y los errores de sus compañeros de la institución					

Muchas gracias.

## Anexo 6: Cuestionario síndrome de Burnout

### CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT

#### MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

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

Teniendo en cuenta la “escala de frecuencia”, señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que sienta las situaciones presentadas en los siguientes 22 enunciados, recuerde que los datos extraídos solo servirán con fines investigativos garantizándose la total confidencialidad en el uso de los mismos, en tal sentido se le solicita ser lo más honesto posible.

#### Escala de frecuencia

Nunca	Pocas veces al año o	Una vez al mes o	Varias veces	Una vez a la	Varias veces a la	Todos los
0	1	2	3	4	5	6

Agradezco por anticipado su opinión.

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

Especialidad:.....

	ÍTEMS	Valoración						
		0	1	2	3	4	5	6
<b>Dimensión 1: Cansancio emocional</b>								
01	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo							
02	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo.							
03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado/a.							
04	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as, supone un gran esfuerzo y me cansa.							
05	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por el trabajo.							
06	Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
07	Creo que trabajo demasiado.							
08	Trabajar directamente con alumnos/as, me produce estrés.							
09	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							

	ÍTEMS	Valoración						
		0	1	2	3	4	5	6
<b>Dimensión 2: Despersonalización</b>								
10	Creo que estoy tratando a los alumnos como si fueran objetos impersonales.							
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión de docente. 1							
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.							
<b>Dimensión 3: Realización personal</b>								
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/a.							
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
17	Creo que en mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.							
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
19	Siento que puede crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							
20	Me siento motivado/a después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							

Muchas gracias.

## Anexo 7: Certificado de Validación Síndrome de Burnout 1

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

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

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

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

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

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

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

**Sullana, 05 de octubre del 2021**

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

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


---

**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 8: Certificado de Validación Síndrome de Burnout 2

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cuenta con suficiencia de ítems.**

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

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

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

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

Sullana, 05 de octubre del 2021

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 9: Certificado de Validación Síndrome de Burnout 3

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cuenta con suficiencia de ítems.**

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

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

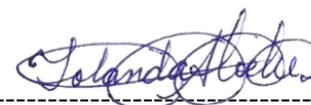
**Especialidad del validador: Magister en administración de la educación**

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

**Sullana, 05 de octubre del 2021**

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 10: Certificado de Validación Desempeño Laboral 1

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

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

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

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

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

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

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

**Sullana, 05 de octubre del 2021**

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

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


---

**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 11: Certificado de Validación Desempeño Laboral 2

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cuenta con suficiencia de ítems.**

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

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

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

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

Sullana, 05 de octubre del 2021

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 12: Certificado de Validación Desempeño Laboral 2

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cuenta con suficiencia de ítems.**

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

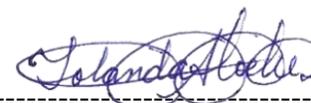
**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Yolanda Atoche Delgado DNI: 03585841**

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

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

**Sullana, 05 de octubre del 2021**

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



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

**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 13: Confiabilidad de instrumento de desempeño laboral

### Fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos0]

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

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

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	18

## Anexo 14: Confiabilidad de instrumento Síndrome de Burnout

### Fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos1]

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

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

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,764	22