

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Síndrome de burnout y desempeño laboral en los  
docentes de una institución educativa pública del  
distrito de Villa El Salvador - Lima - 2023**

Maria Elisabet Davila Vera  
Luz Eva Razo Grabiél

Para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Psicología

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

## INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**A** : Decana de la Facultad de Humanidades  
**DE** : Verónica Noemí Sotelo Narváez  
Asesor de trabajo de investigación  
**ASUNTO** : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación  
**FECHA** : 10 de junio de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

**Título:**

Síndrome de burnout y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador – Lima - 2023

**Autores:**

1. LUZ EVA, RAZO GRABIEL – EAP. Psicología
2. MARIA ELISABET, DAVILA VERA – EAP. Psicología

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 19% % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI  NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores SI  NO   
Nº de palabras excluidas (20):
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Asesor

Veronica Noemi, Sotelo Narvaez

## **DEDICATORIA**

A Dios como ser supremo y creador nuestro y de todo lo que nos rodea y por habernos dado la inteligencia, paciencia y ser nuestro guía en nuestras vidas.

A nuestros amados esposos por ser la inspiración perfecta que cada día nos motiva a hacer y realizar los muchos retos trazados a lo largo de esta vida. A nuestros queridos padres por su inmenso y constante apoyo de siempre a nuestros hermanos por toda su comprensión y aprecio a nuestra carrera.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por habernos permitido culminar este estudio, ya que sin Él en nuestra vida nada sería posible con su ayuda idónea y fortaleza ante todos los obstáculos que hemos tenido, le damos gracias por haber podido lograr hasta lo inimaginable.

A la asesora docente de la Universidad Continental y en especial a todos aquellos de la Facultad de Psicología, por el apoyo en la presente investigación. Asimismo por su apoyo, dedicación e inestimable tiempo en cada revisión tan minuciosa y metódica en el desarrollo de nuestro proyecto de investigación.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	5
AGRADECIMIENTOS .....	6
ÍNDICE .....	7
RESUMEN.....	10
ABSTRACT .....	11
INTRODUCCIÓN .....	12
Capítulo I Planteamiento de Problema .....	14
1.1 Planteamiento del Problema.....	17
1.1.1. Problema general.....	17
1.1.2. Problemas específicos.....	17
1.2. Objetivos de la Investigación.....	18
1.2.1. Objetivo general .....	18
1.2.2. Objetivos específicos.....	18
1.3 Justificación e Importancia de la Investigación.....	18
1.3.1 Justificación teórica.....	19
1.3.2. Justificación social .....	19
1.3.3. Justificación metodológica .....	19
1.4. Limitaciones.....	21
2.1 Antecedentes .....	22
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	22
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	25
2.1.3. Antecedentes locales .....	28
2.2. Bases Teóricas.....	31
2.2.1. Estrés.....	31
2.2.2 Síndrome de burnout .....	34
2.2.3. Desempeño laboral .....	40
2.2.3.2 Indicadores en el desempeño laboral .....	42
2.3. Marco Conceptual .....	43
2.3.1 Definición de términos básicos.....	43
Capítulo III Hipótesis y Variables .....	45

3.1	Hipótesis.....	45
3.1.1	Hipótesis general .....	45
3.1.2	Hipótesis específicas .....	45
3.1.	Variables .....	46
3.3.	Operacionalización de Variables .....	47
Capítulo IV Metodología.....		51
4.1.	Diseño de Investigación.....	51
4.1.1	Tipo de Investigación .....	51
4.1.2	Enfoque de la Investigación.....	51
4.1.3.	Diseño de la Investigación.....	52
4.1.4.	Nivel de la investigación .....	52
4.2	Población y Muestra .....	53
4.2.1.	Población.....	53
4.2.2.	Muestra.....	53
4.2.3.	Muestreo.....	53
4.3.	Instrumentos de Recolección de Datos .....	53
Ficha técnica del Inventario de Burnout de Maslach (MBI).....		55
Ficha técnica Cuestionario de Desempeño Laboral .....		60
Niveles de desempeño .....		61
Niveles por cada indicador del desempeño .....		61
Rendimiento laboral .....		61
Planificación y resolución de procesos .....		62
4.4.	Procedimiento de Recolección de Datos.....	62
4.5.	Análisis de Datos .....	62
4.6.	Aspectos Éticos .....	63
Capítulo V Resultados y Discusión .....		64
5.1.	Resultados Descriptivos.....	64
5.2.	Resultados Inferenciales.....	68
5.2.1.	Hipótesis general .....	68
Hipótesis 1 .....		68
Hipótesis 2.....		69
Hipótesis específica 3 .....		70
5.3.	Discusión de los Resultados .....	71

Conclusiones .....	76
Recomendaciones.....	77
Referencias Bibliográficas .....	78
ANEXO.....	82
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	82
Anexo 2: Consentimiento Informado.....	86
Anexo 3: Instrumento de medición .....	87
Anexo 4: Solicitud de permiso.....	89
Anexo 5: Autorización de cuestionarios .....	90
Anexo 6: Validación de los instrumentos por jueces .....	91

## Resumen

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de *burnout* y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador en el 2023. Se utilizó un diseño no experimental, transversal de tipo correlacional. Asimismo, la muestra estuvo conformada por 80 docentes a los que se les aplicó el test de Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir *burnout* y un cuestionario de desempeño laboral validado por juicio de expertos. Los resultados indican que el 51.2 % de los docentes presenta un nivel bajo de *burnout*; el 22.5 %, nivel medio; y el 26.3 %, nivel alto. Además, el desempeño laboral de los docentes es mayoritariamente alto, con un 76.3 %. El análisis estadístico confirma la hipótesis general de que existe una relación negativa y sólida entre el síndrome de *burnout* y el desempeño laboral (Rho de Spearman = -0.348;  $p = 0.002$ ). También, se comprobó una relación negativa entre el *burnout* y el conocimiento del puesto (R de Pearson = -0.318;  $p = 0.004$ ) y entre *burnout* y la capacidad de planificación y resolución de problemas (R de Pearson = -0.326;  $p = 0.003$ ). Sin embargo, no se encontró relación con el rendimiento laboral (R de Pearson = -0.198;  $p = 0.079$ ). En conclusión, a mayor presencia de síndrome de *burnout* en los docentes se asocia un menor desempeño laboral, específicamente en las áreas de conocimiento del trabajo y capacidad de planificación y resolución de problemas.

**Palabras clave:** desempeño laboral, síndrome de burnout, instituciones públicas, docentes, resolución de problemas, estrés laboral.

## Abstract

The primary objective of this study was to investigate the correlation between *burnout* syndrome and job performance among teachers working in a public educational institution in the Villa El Salvador district in the year 2023. The research design employed was a non-experimental, cross-sectional correlational approach. The study involved a sample of 80 teachers who completed the Maslach Burnout Inventory (MBI) to assess *burnout* levels, in addition to a job performance questionnaire that had been validated through expert evaluation. The findings revealed that 51.2 % of the teachers exhibited a low level of *burnout*, 22.5 % demonstrated a medium level, and 26.3 % had a high level of *burnout*. Remarkably, the majority of the teachers exhibited a high level of job performance, accounting for 76.3 %. The statistical analysis corroborated the overarching hypothesis, indicating a significant and negative association between *burnout* syndrome and job performance (Spearman's  $Rho = -0.348$ ;  $p = 0.002$ ). Furthermore, negative correlations were identified between *burnout* and job knowledge (Pearson's  $R = -0.318$ ;  $p = 0.004$ ) and between *burnout* and the ability to plan and solve problems (Pearson's  $R = -0.326$ ;  $p = 0.003$ ). However, no statistically significant relationship was established between *burnout* and job performance (Pearson's  $R = -0.198$ ;  $p = 0.079$ ). In conclusion, a higher prevalence of *burnout* among teachers is linked to lower levels of job performance, particularly in the areas of job knowledge and the ability to plan and solve problems.

**Keywords:** job performance, burnout syndrome, public institutions, teachers, problem solving, problem resolution, work stress

## Introducción

En el Perú en la actualidad, la enseñanza viene que demostró mejoras sucesivas comparativamente a los últimos años; referente a los adelantos en políticas educativas, los desafíos o labores prioritarias que deben de continuar presentan indicadores de incremento para los estudiantes y los maestros.

El ambiente o clima institucional además implica un peligro para su salud física y de la mente del maestro, esto como resultado a las diversas exigencias y horas laborales que se han aumentado en la actualidad, o sea, el instructor está sometido a componentes de peligro psicosocial que abarcan situaciones de tipo gremial, familiar, así como personal, que incurren y socaban en la aparición o mantenimiento de distintas condiciones que están afectando la salud psicológica del maestro.

Tomando en cuenta la situación que se presenta fue conveniente llevar a cabo la investigación sobre la relación entre las variables síndrome de *burnout* y desempeño laboral. Por lo cual la metodología de investigación que se realizó cuenta con cinco elementos principales: planteamiento del estudio, marco teórico, hipótesis y variables, metodología de la investigación y resultados así como la discusión de los mismos.

Esta investigación consta de cinco capítulos. En el primer capítulo se presentó el planteamiento del problema con la descripción de la realidad problemática y también la formulación del problema general, así como los problemas específicos, los objetivos tanto generales como específicos. Y la justificación teórica, práctica, metodológica e importancia del estudio.

Asimismo, el segundo capítulo se refirió al marco teórico y se constituyó por investigaciones o antecedentes relativas al objeto de estudio tanto internacionales, así como nacionales y locales; complementaron este capítulo las bases teóricas de las

variables en estudio síndrome de *burnout* y desempeño laboral.

Mientras que en el tercer capítulo se planteó las hipótesis tanto general como específicas, a su vez se realizó la operacionalización de variables, siendo la variable 1, síndrome de *burnout* y la variable 2 el desempeño laboral, las cuales se definieron y se describieron los instrumentos que se emplearon en la medición de la variable considerando en ello sus dimensiones, indicadores, ítems y escala de medición.

A su vez, en el cuarto capítulo se describió la metodología de la investigación en donde se especificó el tipo de investigación, el alcance, el diseño utilizado, también se hizo referencia a la población, la muestra y se culminó este capítulo con la descripción de las técnicas de recojo de información, los instrumentos de recolección de datos y las técnicas de análisis e interpretación de los datos recolectados.

Además, en el quinto se presentaron los resultados a través de la prueba de confiabilidad y de normalidad de cada variable, así mismo se mostraron los resultados inferenciales de comprobación de la hipótesis general, así como las específicas y los objetivos, seguido de la interpretación de los resultados y la discusión de los mismos.

Finalmente, se presentaron conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

## Capítulo I

### Planteamiento de Problema

Es muy importante la salud mental para poder desempeñarse profesionalmente, los maestros realizan como actividades diarias la planificación de las sesiones, tanto material didácticos como lúdicos que se necesitan para cumplir con la finalidad de cada sesión; así mismo el acompañamiento, monitoreo y orientación de los estudiantes genera con el pasar de los días un declive en la salud tanto física como psicológica lo que genera limitaciones en sus capacidades. Una de las señales más comunes para los profesores es la existencia del estrés, del que muchos de ellos ni siquiera son conscientes (Alvitez, 2019).

Mantenerse con estrés durante un tiempo prolongado da como resultado “el síndrome de quemarse por el trabajo”, en la versión hispana hace referencia a los síntomas de estar quemado emocional o profesionalmente, fue un concepto introducido en 1969 por Bradley. Asimismo, hay que tener en cuenta que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido el síndrome de quemarse por el trabajo como un trastorno mental, lo que se decidió en una reunión celebrada el 20 de mayo de 2019 en Ginebra, y que entró en vigor en la clasificación de las enfermedades el 1 de enero de 2022 (Cassini, 2019).

Conforme con Orellana (2020), el síndrome de *burnout* presenta la peculiaridad de provocar un estado emocional en el que los individuos muestran cierta resistencia de ir a trabajar, suelen posponer las cosas, habitualmente se sienten cansados en consecuencia descuidan ciertas responsabilidades.

En los casos más extremos, el *burnout* puede derivar en depresión dificultando el trabajo del docente, quizás los efectos de mayor relevancia sean la ausencia o reducción en materia de actividades laborales, asimismo un mínimo de dinamismo, lo que refleja la existencia de problemas motrices y psicológicos.

Además, en Europa, el estrés laboral es considerado la segunda dificultad de salud de mayor frecuencia en el centro de trabajo, entre el 50 % y el 60 % de las jornadas laborales perdidas se deben a ello, aunque no suele darse por sí sola, sino que está ligada a la precariedad (72 %), la sobrecarga de trabajo (66 %) o el *bullying* laboral (59 %). También, se señala que el 28 % de los trabajadores en Europa se sintieron expuestos a peligros psicosociales que afectan su salud psíquica durante un período de nueve años, según Eurostat (2019).

Así mismo, Escribano (2018) manifestó que el desempeño docente se presenta como un factor relacionado a la calidad de enseñanza en Latinoamérica. Se conservan varias nociones básicas, es decir, Latinoamérica no ha cumplido con sus propósitos fundamentales en materia de igualdad referente en la enseñanza, lo cual es una carga en la labor; de esta forma, la mejora en la educación está íntimamente relacionada a un grupo de aspectos tanto económicos, políticos, culturales, científicos y tecnológicos.

Los retos que deben afrontar en el desarrollo de su trabajo para dar una solución congruente que implique una enseñanza de importancia en esta época tomando en cuenta las variaciones sociales, culturales y tecnológicas de la vida diaria, según Burga (2004).

En Ecuador se ha comprobado que el 32% de los enfermeros presenta estrés laboral moderado debido al clima y organización laboral, y el 7% presenta síntomas de burnout, mientras que solo un tercio tiene desempeño según estudios universitarios, lo que debilita la motivación laboral. Dependiendo de la situación puede causar tensión, dolor y ser un factor de riesgo para otras enfermedades, por lo que se debe promover la paz y la tranquilidad en el trabajo, lo que desencadene una mejor producción y un buen trato a los empleados que reciben los servicios.

En el 2020, en el caso de Perú se encontró que los docentes se caracterizan por elevados síntomas de estar quemado por el trabajo (42,1 %), agotamiento anímico (40,3

%) y despersonalización (37,7 %), así mismo, se observó una disminución referente a la realización profesional (39,6 %). Además, otras variables como género, los años de vida, la calidad de la enseñanza, la situación gremial, las horas trabajadas y la antigüedad se relacionan con la tasa de prevalencia de los síntomas del estar quemado por el trabajo, esto según Estrada y Gallegos (2020).

También se destaca que el funcionamiento de los docentes peruanos se mide mediante rúbricas de observación; los aspectos del quehacer docente deben ser aplicados de acuerdo con los estándares establecidos por el Ministerio de Educación como participaciones activas, maximización del tiempo, promoción del pensamiento, así como evaluar el progreso, promover un ambiente respetuoso, regular el comportamiento positivo (INEI, 2019).

En cuanto a Lima Metropolitana se analizó la investigación titulada “Síndrome de *burnout* en docentes de educación secundaria de una institución educativa pública de Lima Metropolitana, según grupos diferenciados”, con una población de 120 maestros de un colegio estatal, tomando la muestra intencional de 54 docentes. El 63 % de los maestros perciben una disminución del cansancio emocional, y el restante 37 % es de un mediano o alto nivel referente a esta dimensión. Respecto a la variable de despersonalización, el 91 % de los maestros se encuentra debajo del nivel, alrededor del 9 % presenta una categoría mediana o alto referente a la realización personal, el 80 % de los maestros muestran elevado nivel, se entiende que el 20 % de ellos, se encuentran en mediano o disminuido nivel. Por lo cual se presume que más del promedio de los maestros presentan un escaso cansancio anímico; casi la totalidad, evidencia la reducción de despersonalización; así mismo en la gran parte se nota en un elevado grado de realización individual (Lazo, 2021).

Por su parte, Acosta (2018) definió que el desempeño gremial es una demostración del talento de los obreros durante el ejercicio de sus funciones, esta evaluación es

individual basada en el esfuerzo personal. Ahora como se puede evidenciar a través de la investigación realizada por Mamani y Cáceres (2019), más de la mitad de los maestros se hallan en proceso, el cual es inadecuado para el desempeño docente.

Así mismo, la investigación realizada por Llavilla y Quispe (2021) concluyó en que el 50.2 % de los profesores del nivel secundaria presentaron el grado moderado del síndrome de quemarse en el trabajo; el 44,8 %, un grado alto del síndrome de quemarse en el trabajo. En cuanto a la constante de desempeño laboral, el 53.7 % de los maestros se ubicaron en un nivel moderado y el 46.3 % en un elevado nivel, claramente existe una relación opuesta y muy significativa entre el síndrome de *burnout* y el desempeño laboral.

El entorno más cercano a nuestra población, Quispe (2020) realizó un estudio en el colegio nacional N.º 7084 Peruano Suizo en Villa El Salvador, cuyo título fue “Síndrome de *deburnout* en docentes de una institución educativa pública en VES, 2020”, en el cual se descubrió que gran parte de los maestros muestran un grado medio de síndrome de *burnout*. Es por ello que resulta necesario investigar acerca de cómo se relacionará esta variable con el desempeño laboral.

## **1.1 Planteamiento del Problema**

### ***1.1.1. Problema general***

¿Cuál es la relación entre síndrome de *burnout* y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023?

### ***1.1.2. Problemas específicos***

¿Cuál es la relación entre el síndrome de *burnout* y la dimensión conocimiento del puesto en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023?

- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de *burnout* y la dimensión productividad en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el síndrome de *burnout* y la dimensión planificación y resolución de procesos en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023?

## **1.2. Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el síndrome de *burnout* y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre el síndrome de *burnout* y la dimensión conocimiento del puesto en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023.
- Determinar la relación entre el síndrome de *burnout* y la dimensión productividad en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023.
- Determinar la relación entre el síndrome de *burnout* y la dimensión planificación y resolución de procesos en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023.

## **1.3 Justificación e Importancia de la Investigación**

El presente análisis tiene como objetivo primordial abordar dos temáticas de gran trascendencia actualmente bajo una población adulta y verificar el tipo de interacción

existente entre las dos, en nuestro entorno cultural y social. La investigación y predominancia del síndrome de *burnout* y el desempeño laboral comprenden una evaluación de gran trascendencia, puesto que al constituirse como ese componente que define a un sujeto de forma especial, su forma de pensar, sentir y actuar, construido bajo componentes innatos y adquiridos, posibilita adivinar además como un sujeto tiende a hacer frente las diversas situaciones que desbordan dentro del ambiente laboral.

### ***1.3.1 Justificación teórica***

El estudio presentó pertinencia de tipo hipotéticas, debido a que se reportó de manera descriptiva los niveles de *burnout* y desempeño laboral, que presentaron los profesores de la organización pedagógica, ello ayuda a actualizar los datos sobre las dos variables, así como dar soporte experimental a los postulados teóricos sobre la interacción entre el síndrome de *burnout* y desempeño laboral, además se contribuyó con un nuevo precedente el cual podría ser empleado por otras indagaciones.

### ***1.3.2. Justificación social***

Esta tesis se elaboró partiendo de revisión de otras investigaciones como el síndrome de *burnout* puede afectar el desempeño laboral en maestros de los diferentes grados de enseñanza básica regular, por eso resultó necesario el investigar si un colegio nacional del distrito de Villa El Salvador N.º 6068 Manuel Gonzales Prada estaría presentando una problemática similar. Es por ello que la realización de esta investigación ha sido de gran importancia, porque brindó información sobre los grados del síndrome de *burnout* que presentaron los maestros en relación con el desempeño laboral de los mismos; brindando información relevante para futuros estudios referentes a la correlación de las variables en el distrito.

### ***1.3.3. Justificación metodológica***

El estudio mostró importancia metodológica, debido a que se utilizaron métodos científicos en el desarrollo e implementación de cuestionarios para cada competencia de investigación, y se examinaron las propiedades psicométricas del inventario de agotamiento a través de los puntajes obtenidos en los cuestionarios de Maslach, adaptado en 1997 y Gutiérrez y Pando (2018). El cuestionario de desempeño laboral es suficiente y está validado por expertos que han demostrado su validez y confiabilidad, por lo que esta información puede ser utilizada en otros trabajos de investigación y otras instituciones educativas.

#### **1.3.4 *Justificación práctica***

La investigación presentó pertinencia de tipo práctica, debido a que los resultados permitieron valorar que tanto se relacionaron el síndrome de *burnout* con el desempeño laboral de los maestros de la institución educativa N.º 6068 Manuel Gonzales Prada, un colegio nacional en el distrito de Villa El Salvador.

Asimismo, la indagación obtenida permitió a la comunidad educativa conocer el nivel de vinculación entre el síndrome de *burnout* y el desempeño laboral de los docentes que laboran en dicha institución.

Finalmente, el estudio tiene un valor científico como un apoyo teórico, práctico y metodológico en la labor del docente, y posibilita nuevas investigaciones futuras en relación al tema, con la finalidad de promover el análisis.

#### **1.4. Limitaciones**

Una limitación para el estudio fue el tiempo que se utilizó en la búsqueda exhaustiva de la bibliografía para el soporte teórico de la investigación, así como la demora en la obtención de documentos que permitieron la aplicación de los instrumentos a la población, la respuesta del permiso del director de la institución y los horarios diferenciados que presentaban los docentes y por diversos motivos administrativos.

## Capítulo II

### Marco Teórico

#### 2.1 Antecedentes

##### 2.1.1. *Antecedentes internacionales*

Chirú y Parrales (2020) desarrollaron el estudio “*Burnout* y desempeño profesional de los docentes desde la percepción estudiantil de la carrera de administración de empresas”, llevado a cabo en Guayaquil en octubre del 2020. Su objetivo principal fue analizar el *burnout* y el desempeño profesional del docente desde la percepción estudiantil de la carrera de Administración de Empresas. Esta investigación ha utilizado una perspectiva cuantitativa, de alcance descriptivo, no experimental-transversal, por lo cual para recolectar información se utilizaron datos secundarios tomados del proyecto Fondo Concursable de Investigación (FCI), además se calificó el desempeño de los maestros a través del cuestionario CEDUCH (Cuestionario de Evaluación Docente Chontales Unan), mediante este instrumento se encuestó a 275 estudiantes universitarios. Los resultados demostraron bajas valoraciones en las tres extensiones que cuantifican la satisfacción con el trabajo de los maestros, la comunicación y la evaluación. Se afirma que el síndrome de *burnout* influye en las obligaciones en el trabajo con la docencia en la especialidad de Administración de Empresas de la Universidad de Guayaquil.

Por su parte, Vega, García, Ochoa y Erazo (2020) desarrollaron el estudio denominado “Síndrome de *burnout*: un estudio con docentes de educación básica” este trabajo de investigación fue realizada en Cuenca-Ecuador del 2020. Presentaron un propósito principal que es estudiar el síndrome de *burnout* emocional en los profesores de educación básica; el método utilizado fue de enfoque cuantitativo, no experimental y transversal, los datos fueron procesados mediante análisis estadístico, la población que se tomó en cuenta han sido los profesores de los diferentes colegios de la ciudad de

Cuenca-Ecuador. Asimismo, se estableció la muestra que fue seleccionada de forma aleatoria simple conformada 350 docentes, cuyas edades oscilan entre los 20 y 60 años de edad. La información fue obtenida mediante la aplicación del inventario de Maslach Burnout Inventory que reveló 28,57 % de agotamiento emocional en los profesores, 17,14 % en despersonalización y baja realización personal en el 54,28 %. Los resultados mostraron niveles bajos de estrés laboral, sin embargo, son cercanos a los umbrales mínimos que sugieren la posibilidad de laborar con énfasis en la dimensión de realización personal, así como la satisfacción laboral como una alternativa para enfrentar los estresores que agotan la práctica docente. Finalmente, al analizar la relación entre la edad y las dimensiones del *burnout*, no se observó significativas diferencias, ya que el chi-cuadrado de Pearson registró valores de significancia bilateral superiores a 0,05. Por lo que se concluye que no existe relación entre las dimensiones de agotamiento y la edad que presentaban los docentes.

A su vez, Rionda y Mares (2020) elaboraron el estudio sobre el síndrome de *burnout* en profesores del nivel primaria y su desempeño laboral, en la ciudad de México, entre enero y agosto del 2020. El propósito del presente estudio fue analizar cómo el desempeño laboral de los profesores se ve perjudicado ante la presencia del síndrome de *burnout*. La población estuvo constituida por profesores de nivel primaria de instituciones educativas estatales de la ciudad de México, la muestra estuvo conformada por 304 docentes con alumnos a cargo de la edad de 8 a 12 años. La investigación se realizó a través de un diseño no experimental, explicativo y correlacional, para estimar la relación que la presencia del síndrome de *burnout* guarda con las variables estudiadas. Se eligió este diseño dado que permite hacer inferencias sobre las variables a medir, como herramienta para medición de la variable desempeño laboral fue utilizado el cuestionario y además los datos sociodemográficos registrados fueron con participación de los

profesores en sus labores escolares y en referencia a los resultados de los aprendizajes escolares será parte de la prueba ENLACE, que se refiere a la evaluación nacional sobre el rendimiento académico en centros escolares. El *burnout* fue registrado mediante el inventario de Maslach para los servicios humanos, que fue adaptado al área educativa Maslach y Jackson. Finalmente, se observó la relación entre las variables estudiadas (calificación ENLACE, participación en actividades escolares y el MBI), y se realizó una correlación entre las variables. Además, se observó que la puntuación del *burnout* tuvo una correlación significativamente negativa baja con respecto a participación en actividades escolares  $r(304) = -0.085$   $p < 0.05$ , y no se correlacionó con enlace, mientras que la dimensión de despersonalización se correlaciona en forma significativa negativa baja con la calificación de enlace  $r(304) = -0.115$   $p < 0.05$ ; y en el caso de la dimensión de agotamiento emocional se correlacionó también de manera significativa negativa baja, con participación en actividades escolares  $r(304) = -0.141$   $p < 0.05$ .

A su turno, Malander (2019) desarrolló el estudio investigativo de “Prevalencia del *burnout* en profesores de nivel secundario”, en Argentina provincia de Misiones, en el 2019. El objetivo que presentó este estudio fue el determinar la prevalencia del síndrome *burnout* entre profesores en nivel secundaria, se trata de una investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. Además, tomándose de muestra al total de los profesores de las seis instituciones públicas que eran 133 y solo se obtuvo una tasa de respuesta del 92,48 %, que corresponde a 123 profesores; para medir la existencia del *burnout* se usó el test Maslach Burnout Inventory. Se puede concluir que la muestra del presente estudio presenta grado moderado del síndrome, sin embargo, considerando que esta problemática es progresiva, podría existir un gran porcentaje de docentes que lo podría padecer en el futuro.

Mientras que Pincay et al. (2018), en su investigación con respecto al síndrome de

*burnout* y la incidencia en cuanto al desempeño laboral en Ecuador en octubre del 2018, presentaron los objetivos de comprender las particularidades que describen al *burnout*, como segundo propósito se ha dispuesto conocer los factores que interfieren en las funciones del trabajador y el último propósito, fue evaluar que vínculo se muestra entre *burnout* y desempeño laboral. En cuanto al método utilizado, este fue descriptivo y se usaron argumentos proporcionados por aportaciones de autores selectos, obtenidos de fuentes seguras de la web, informes bibliográficos entre otros, que fueron indispensables para la elaboración del estudio informando sobre los antecedentes del *burnout* y de cómo ha ido cambiando en el transcurso del tiempo, sus factores causantes, sus síntomas y sus resultados. Finalmente se alcanzaron los objetivos propuestos en el estudio, por consiguiente, los hallazgos señalan que el estar predispuesto a altas horas trabajando, el amontonamiento de trabajo, la escasa comunicación entre colaboradores, las sobrecarga de trabajo traerá consecuencias como las siguientes: molestias musculares por una inadecuada posición, cansancio mental y físico y, sobre todo, no permitirá al trabajador desarrollarse profesionalmente; finalmente son varios los componentes relevantes que favorecen el incremento de tensiones y desequilibrio tanto como del trabajador como de su actividad laboral.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Parra (2023) desarrolló su investigación titulada “Síndrome de *burnout* y desempeño laboral de docentes de ciencias de la salud, en Lima-Perú, del año 2022”. El propósito de este artículo ha sido mostrar el impacto del síndrome de *burnout* en relación con el desempeño laboral de docentes de ciencias de la salud. Asimismo, el método que se realizó fue la búsqueda y revisión de artículos, investigaciones y revisiones sistemáticas las que fueron publicadas del 2017 a 2022 en las bases de datos: Pubmed/MEDLINE, Scopus, SciELO y Google Scholar. Con base en los resultados obtenidos, se concluye que el

*burnout* se asocia con profesionales que brindan servicios directos a otros, como los docentes. Así, los docentes de las facultades de ciencias médicas representan un grupo con alto riesgo de desarrollar estrés profesional crónico, ya que, además de la interacción constante con los estudiantes, existe una carga dentro y fuera de la universidad, la responsabilidad social, que implica formar especialistas que desarrollen las habilidades necesarias para cuidar la salud de los demás; también realizan tareas de cuidado que pueden aumentar sus niveles de agotamiento, lo que impacta directamente en su desempeño laboral.

Por su parte, Huacón et al. (2021) elaboraron su investigación titulada el “Síndrome de *burnout*: impacto en el desempeño laboral de los profesores, en Chile, en el año 2021”. El propósito de este trabajo fue analizar el grado de *burnout* que presentaron los docentes en las escuelas de educación básica en la parroquia del cantón Salitre. Asimismo, el diseño es no experimental y explicativo, ya que se tomó el muestreo en 304 docentes. Para esto, el estudio se realizó mediante un cuestionario con datos sociodemográficos y los factores primordiales que influyen en la presencia de *burnout* y los síntomas que lo evidencian. El instrumento aplicado para medir el *burnout* fue el test de Maslach para los servicios del área de salud adaptado a educación. Después de la aplicación de instrumentos se denota que existe una correlación entre las variables demostrándose que el *burnout* tuvo correlación significativa negativa baja con respecto a la participación en actividades escolares  $r(304) = -0.085$   $p > 0.05$  y pero no con ENLACE, con respecto a la dimensión de despersonalización se correlacionó de forma significativa así como un puntaje negativo bajo de ENLACE  $r(304) = -0.115$   $p < 0.05$ ; así como con la dimensión del agotamiento emocional su correlación fue también significativa negativa baja. Finalmente, se concluyó que 15 % de la población que se tomó como muestra ha presentado niveles altos de *burnout*; y el 55 %, niveles de *burnout* medios.

A su vez, Nicolás (2021) desarrolló la investigación titulada “Síndrome de *burnout* y desempeño laboral entre docentes universitarios del distrito de Sullana-2021”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el *burnout* y el desempeño laboral entre docentes universitarios del distrito de Sullana. Asimismo, esta investigación fue descriptiva correlacional; para el procesamiento y análisis de los datos, se utilizaron procesos estadísticos descriptivos e inferenciales; la población fue de 61 docentes, se utilizó un cuestionario para medir el síndrome de *burnout*; así como el cuestionario para medir desempeño laboral. Los resultados obtenidos fueron valor  $p = 0,503$ ; lo que permitió concluir que no existe correlación entre el síndrome de *burnout* y el desempeño laboral entre docentes universitarios de la región de Sullana.

Por su lado, Dávila (2019) desarrolló la investigación acerca del síndrome de *burnout* y su relación con el desempeño laboral de los profesores de nivel secundario de la institución educativa La Inmaculada de la provincia de Bagua, departamento de Amazonas, en el 2019. Su objetivo fue establecer cómo se da la relación entre ambas variables, la población estuvo conformada por 24 profesores del nivel antes mencionado. El diseño fue descriptivo correlacional de corte transversal, el cual estaba centrado en la exploración de las dos variables, lo cual permitió detectar en qué grado se encontraban presentes en los maestros de esa organización. Las herramientas aplicadas en la recolección de datos fueron el test de Maslach Burnout Inventory para la medición del nivel de *burnout* en los maestros y el cuestionario autoevaluación del desempeño docente, material que ha sido una herramienta ajustada y validada por juicio de expertos, y finalmente los resultados fueron que existe solo el 0.409548832 de relación entre ambas mediante el coeficiente de correlación de Pearson. En conclusión, según los resultados obtenidos si existe relación entre el síndrome de *burnout* y el desempeño laboral en los maestros del nivel secundaria en dicha organización educativa.

Mientras que Mogollón y Rojas (2019) desarrollaron su investigación acerca del síndrome de burnout con desempeño laboral en docentes de institución educativa nacional del distrito de Caylloma, en el departamento de Arequipa del 2019. El objetivo propuesto fue establecer la relación que existe entre estas dos variables. Asimismo, el diseño de investigación es no experimental y el tipo es descriptivo correlacional, por lo cual se realizaron muestreos no probabilísticos intencionado esta muestra estuvo formada por 60 docentes, así como pertenecientes a ambos sexos, con edades entre los 25 y 65 años, con al menos el tiempo de servicio no menor de 5 años; tanto de la condición nombrados y contratados. Los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Burnout de Maslach (1981) para la medición del síndrome de *burnout*; y en cuanto a la evaluación del desempeño laboral se aplicó el cuestionario de Martha Alles (2009). La relación se estableció a través de la prueba estadística Rho de Spearman para realizar la inferencia de proceso; finalmente se concluyó que la presencia del síndrome de *burnout* se ha relacionado con las dimensiones tanto de relaciones personales, como de calidad e iniciativa del desempeño; estableciéndose de forma general la relación inversa entre el síndrome de *burnout* con el desempeño laboral ( $r_s = -0.264$  con  $p = 0,041$ ).

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Arévalo y Asencios (2021) desarrollaron la investigación denominada “Síndrome de *burnout* y desempeño laboral en los docentes de instituciones educativas del distrito de Villa María del Triunfo, departamento de Lima, en el año 2021”. Presentó como objetivo general la determinación de la relación del síndrome de *burnout* con el desempeño de los profesores. Así mismo, la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, siendo no experimental de tipo descriptivo correlativo, la muestra estuvo constituida por 202 docentes de la escuela secundaria. Además, se usaron como instrumentos el cuestionario Maslach Burnout Inventory para la variable síndrome de *burnout* y en la variable

desempeño laboral se aplicó el cuestionario de desempeño laboral elaborado por Huamán y Paniagua (2014). Los resultados obtenidos, mostraron que existe relación negativa significativa entre síndrome de *burnout* y el desempeño laboral ( $r_s = -0,757$ ).

Por su parte, Contreras (2021) ejecutó la investigación denominada “El síndrome de *burnout* y el desempeño docente en la educación básica regular de Lima Cercado”, en Lima, Perú, en el 2021. Asimismo, el objetivo en este estudio fue precisar la relación entre síndrome de *burnout* y el desempeño docente. Además, la metodología aplicada fue la hipotético-deductivo, con enfoque cuantitativo, así como descriptivo-correlativo; el diseño fue no experimental. La población y la muestra estuvieron conformadas por 40 docentes de la institución que atiende los tres niveles básicos. De esta manera, para la recolección de información se utilizó el método de encuesta a través del cuestionario, en consecuencia, se obtuvo que el síndrome de *burnout* se encuentra en 16 (40 %) nivel medio, con respecto al desempeño del docente está en 33 (82,5 %), en referencia a las dimensiones podemos mencionar que el agotamiento emocional presenta nivel alto en 14 (35 %); la despersonalización, el nivel medio en 20 (50 %) y sobre ausencia de realización personal, este nivel medio en 18 (45 %). Por lo cual se concluyó que sí existe relación alta e inversa entre síndrome de *burnout* con el desempeño docente, habiendo sido la correlación del Rho de Spearman -0.890.

Mientras que Llavilla y Quispe (2021), en su trabajo de investigación titulado “Burnout y el desempeño laboral en los docentes de nivel secundaria de instituciones educativas de Lima, Metropolitana, del año 2021”, tuvieron como objetivo principal determinar qué relación existe entre las variables síndrome de *burnout* y desempeño laboral. El enfoque fue cuantitativo, tipo correlativo descriptivo no experimental transversal, la población constituida por los profesores de nivel secundaria que pertenecían a los distritos de Lima Metropolitana, la muestra representativa fue de 203

docentes en edad adulta y ambos sexos. Asimismo, sirvieron como instrumentos el Inventario de Burnout de Maslach y el cuestionario de Huamán y Paniagua que midió el desempeño laboral (2014). Los resultados indicaron en *burnout* que el 50,2 % presentó nivel intermedio; el 44,8 %, nivel alto. Y con respecto al desempeño laboral, el 53,7 % presentó nivel intermedio; y el 46,3 %, un nivel alto. Por los resultados, se llegó a concluir la existencia de una relación altamente inversa significativa ( $r_s = -0.231$ ,  $p=0.001$ ) entre las variables estudiadas.

Asimismo, Velazco (2021) realizó el trabajo de investigación titulado “Síndrome de *burnout* en los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas así como privadas del distrito de San Juan de Miraflores; departamento de Lima”. El presente trabajo tuvo como objetivo precisar las diferencias dadas en los niveles de síndrome de *burnout*. La población estuvo conformada por los docentes de San Juan de Miraflores, Mientras que la metodología fue descriptivo-comparativa; la cual tuvo como muestra 151 profesores solteros y casados de ambos sexos. El instrumento que se aplicó fue el cuestionario Maslach Burnout Inventory. Además, como resultado se encontró según las subescalas de la prueba, que no existen diferencias entre los dos grupos de estudio en cuanto a la subescala de realización personal ( $Z = -1.437$   $p > .05$ ), sin embargo, sí existen diferencias, en las subescalas de agotamiento emocional ( $Z = -3.530$   $p < .001$ ) y en la despersonalización ( $Z = -1.437$   $p < .001$ ). Se concluyó que los docentes de instituciones educativas privadas se encontraban en un mayor nivel en estas subescalas, por lo que existen diferencias significativas entre ambas instituciones, ya que los docentes de las instituciones educativas privadas presentan un mayor nivel de porcentaje de síndrome de *burnout*. Entonces, se demostró que no hubo diferencias según género o estado civil; pero sí existen diferencias entre los dos grupos de subescalas del test utilizado, a excepción de la subescala de realización personal.

Además, Gave (2019) desarrolló su investigación titulada “Síndrome de *burnout* y desempeño del profesor en la institución educativa Visión Mundial del Cercado Lima, en Lima-Metropolitana, en el año 2019”. Tuvo como propósito primordial reconocer la relación entre síndrome de *burnout* con desempeño laboral. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional donde la población fue de 30 docentes de los tres niveles de educación básica regular. Además, se aplicó, en la recolección de información de la variable síndrome de *burnout*, la técnica entrevista y de instrumento el cuestionario de *burnout* de Maslach para profesores y para la variable desempeño se utilizó técnica de entrevista. Y como instrumento se empleó el cuestionario de autoevaluación del docente y su confiabilidad moderada de Cronbach. Para el procesamiento de la información recogida se utilizó el SPSS. Mientras que se obtuvo del procesamiento y análisis de los datos la existencia de relación negativa inversa del síndrome de *burnout* con el desempeño laboral docente, lo cual se demuestra con la prueba de correlación (valor  $p = 0,000 < 0,05$ ).

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Estrés**

De acuerdo con la organización internacional del trabajo (OIT, 2016) se define al estrés como una reacción física, así como emocional causada por la inestabilidad de las exigencias percibidas y capacidades, que tiene una persona frente a dichas exigencias. También, está referido con la institución, así como su diseño y las relaciones del trabajo, que da lugar a las exigencias que exceden sus habilidades o recursos del docente.

Por su parte, Herrera (2012) manifestó que se puede elaborar una alta movilización fisiológica que a través del tiempo puede producir alteraciones psicofisiológicas y

también psicósomáticas, lo que producirá cambios en diversos sistemas y puede elaborar una inmunodepresión que hace incrementar el peligro de infecciones; por lo que se puede incrementar toda posibilidad de fomentar las patologías como la del cáncer. Hay que tener en cuenta que el estrés puede sobrepasar al sujeto al empezar desplegarse una secuencia de comportamientos que lo conduzcan a conseguir la secuencia de miedos irracionales, así como fobias, que los denominan desórdenes de ansiedad, que van de lo que genera la salud de una manera significativa. Además, el estrés produce una secuencia de alteraciones, acerca de los procesos de la parte cognitiva como la atención, la percepción, la memoria, la toma de decisiones, etcétera.). Se ha analizado de qué manera el estrés logra influir dentro de los procesos cognitivos superiores, por medio de la visualización cognitivo-emocional se ha podido descubrir que el sentimiento, con la cual se ha trabajado más ha sido la ansiedad.

De acuerdo con Herrera (2012), las etapas del estrés son tres: la primera llamada fase de alarma, una segunda denominada fase de resistencia y por último la fase de agotamiento. El tiempo de duración va a depender de varios componentes, uno de ellos será la resistencia al estrés inherente en toda persona.

- *Etapas de alarma:* se refiere a la etapa primordial, la cual se presenta como una actitud dentro de lo normal del cuerpo humano ante el elemento o generador estresante. Nuestro cuerpo humano empieza entrenando con el fin de encarar lo que considera agresivo en su entorno, lo cual requerirá de un trabajo más arduo. Es en este momento que empieza a salir la hormona cortisol, la adrenalina y las diversas hormonas más que tienen la posibilidad de ocasionar indicios como el apresuramiento del ritmo del corazón, agitación, incremento de la presión arterial, así como de la ansiedad. Principalmente es una etapa de poca duración (Selye, 1975).

- *Etapa de resistencia:* si el caso o agresión externa se alarga en el tiempo, el cuerpo entra en un estado de resistencia activa al estrés para evitar la postración. El cuerpo se vuelve estable o “normal” y los síntomas tienden a disminuir una vez que el caso está bajo control. Sin embargo, a lo largo de esta etapa, los trabajadores consumen una mayor proporción de recursos (recursos ilimitados). El tiempo de duración de esta etapa puede variar mucho, considerando que la resistencia de los trabajadores al estrés estará influenciada por componentes biológicos y psicosociales. Si el componente de estrés dura lo suficiente, nuestro cuerpo humano pasará a la siguiente etapa (Selye, 1975).

- *Etapa de agotamiento:* se refiere a la fase final del estrés laboral y se caracteriza por un debilitamiento de los recursos fisiológicos del empleador. Esta es una etapa de debilidad física y mental, donde el organismo actualmente no puede seguir luchando contra las agresiones ambientales y puede tener graves consecuencias para la salud si se presenta de forma repetida y durante un largo periodo de tiempo. El trabajador se desempeña por debajo de sus capacidades tanto física como mentalmente y puede irritarse o perder la motivación fácilmente. (Selye, 1975).

Además, la exposición excesiva a esta fase del agotamiento puede, en última instancia, reducir la resistencia natural de un empleado al estrés, como ocurre en el síndrome de agotamiento.

A su vez, Pérez et al, (2009) definió al estrés como un comportamiento dañino tanto físico como emocional que sucede una vez que los requerimientos de la labor no comparan habilidades, los medios o las necesidades del empleado. Frecuentemente tergiversan el estrés con el reto a desarrollar en la labor o tarea. Sin embargo, la tarea es la que proporciona vigor tanto físicamente y psicológicamente. También, proporciona el incentivo para el aprendizaje de capacidades novedosas y alcanzar el dominio de la labor a realizar. Por consiguiente, todo reto forma un componente fundamental de la labor sana y

beneficiosa; una vez que se traducen en requerimientos que no podrían saciar se transforma en extenuación, y el estar satisfecho se generará en estrés las diversidades en cuanto a propiedades personales como el carácter personal, así como el modelo de cómo se afronta desde nuestra perspectiva el estrés se hacen más resaltantes con el fin de adivinar si algunas situaciones en el ámbito laboral se transforman en estrés. Además, es necesario mencionar que lo que nos está estresando no necesariamente será considerado estresante para otra persona.

### **2.2.2 *Síndrome de burnout***

Herrera (2012) manifestó que el síndrome de *burnout* se conceptualiza como el estado de manera característica generada por la extenuación, la contrariedad y el extravío de interés, el cual resulta de la labor cotidiana realizada a través de expertos evocados al servicio, apoyo que, en muchos casos, no pueden lograr todas aquellas posibilidades que fueron colocadas en su labor.

Los indicadores sobre el síndrome de *burnout* resultan muy semejantes con los indicadores relacionados con el estrés laboral de manera general, no obstante, las situaciones de *burnout* tienen la posibilidad de demostrar cómo el comportamiento de los docentes se ve afectado por el agotamiento emocional. Por lo que esta alteración del estado de ánimo es un indicador primordial del síndrome de *burnout*. Lo frecuente es que el docente esté irritado y por consiguiente de mal humor.

El sentirse en constante peligro, ser sarcásticos, etc. dentro del centro laboral son usualmente indicadores de la aparición de síndrome de *burnout*. Por ello, el docente se mostrará indiferente con respecto a sus compañeros e incluso los alumnos.

Por tanto, la desmotivación en el docente generará un estado de apatía y decaimiento que se ve reflejado en las pocas ganas por trabajar; los logros y propósitos

darán lugar a la desilusión, al pensamiento de tolerancia diaria ante sucesos estresantes se presenta de forma extensa y sin cuándo terminar.

El desgaste mental de forma gradual generará *burnout* en el profesor, lo cual llevará a la disminución de resistencia frente al estrés, es por dicho motivo que el cuerpo humano es cada vez menos laborioso. La falta de energía y la disminución en el rendimiento se refleja en la reducción de la producción y, por consiguiente, disminuye el rendimiento. También, todo suceso de estrés laboral llevado por largo tiempo generará una deficiencia cognitiva como amnesia, ausencia de concentración, dificultad para adquirir nuevos aprendizajes.

*Afecciones en el área locomotora.* Esta situación se presenta de forma recurrente con dolores musculares, así como articulares, que se presentan por la tensión provocada por el estrés laboral y generalmente persiste por contracturas musculares (Herrera, 2012).

*Otros trastornos psicósomáticos.* Se presentan los inconvenientes estomacales o gástricos, del corazón, dolencias en la dermis, cefaleas, aturdimiento, deficiencias en el deseo sexual y el más grande peligro es el sobrepeso entre muchos más.

*Alto grado de deber o responsabilidad.* Ciertos empleos requieren mayor atención, así como concentración acerca de la actividad a realizar. Un paso en falso y esto causará secuelas destructivas. Una ejemplificación podría ser la labor del doctor en cuyas manos frecuentemente es dependiente la existencia de un individuo. Se trata de carreras que están inmersas ante a elevados niveles de estrés, por consiguiente, propiciarán *burnout*.

*Jornadas de trabajo o turnos extenuantes.* Vienen a ser una más de las razones del *burnout*. Los trabajos en los cuales se debe seguir estando por más de 10, 12 e inclusive 16 horas tienen la probabilidad de incrementar radicalmente y sufrir este síndrome.

La monotonía genera aburrimiento, el realizar actividades repetitivas o ausentes demotivaciones posibilitan el síndrome de *burnout*. Asimismo, si el docente no descubre ningún incentivo, esto le produce frustración y por consiguiente estrés. No es grato estar por largo tiempo realizando una misma actividad, esto no motiva en ningún aspecto y uno se siente incómodo. Estresores laborales como el sonido incontinente dentro del espacio de trabajo, el estar expuesto a un sonido bajo estará vinculado con los grados altos de hormonas estresantes y la disminución del manejo (Herrera, 2012).

*Conflicto interpersonal.* Se puede generar a partir de discusiones, incluso llegar hasta incidentes de mayor gravedad y esto ocurre cuando la comunicación en el centro de labores es escasa, los docentes poseen desintereses o perciben un trato no adecuado. El conflicto trabajo-familia da lugar cuando el docente presenta problemas que le impiden compaginar el ámbito laboral con el familiar.

*Expresiones o emociones.* La actuación fuerte se apoya en dirigir las emociones propias, incluyendo los sentimientos solicitados por el empleo. La incomodidad, así como el estrés acostumbran a originarse una vez que los sentimientos solicitados difieren de los sentimientos reales, la no demostración de emociones o la demostración de las mismas, pero de forma equivocada necesita de un trabajo arduo tanto en lo cognoscitivo y lo fisiológico, que se despliegan por más tiempo siendo estresantes (Herrera, 2012).

**2.2.2.1 Teorías del síndrome de burnout.** En esta investigación se ha tomado como soporte teórico del instrumento que se aplicó la teoría de la perspectiva psicosocial de Maslach y Jackson, ya que su enfoque permite brindarnos mayor claridad acerca del propósito que tuvo el estudio.

**2.2.2.1.1 Teoría de la perspectiva psicosocial de Maslach y Jackson.** Maslach et al. (1996) explicaron el enfoque psicosocial del *burnout* y lo definen como un síndrome caracterizado por fatiga, agotamiento emocional y despersonalización en relación con las

personas que se labora; esto conduce a la pérdida de interés y de incentivo para hacer un trabajo adecuado. Según los autores de esta teoría, este síndrome afecta a aquellas ocupaciones que estén en contacto directo con otros individuos, por ejemplo, los profesores, el personal médico o los militares y policías.

**2.2.2.1.2 Teoría Sociocognitiva del yo.** Harrison (1983) indicó que esta teoría influye principalmente en el talento de un individuo para trabajar en empleos de servicios. Su motivación es el principal factor importante para el desarrollo de esta clase de trabajo, que puede visualizarse facilitada por factores de apoyo (idoneidad para el puesto de laboral, cooperación constante en la elección de las decisiones, facilidad de instrumentos idóneos para la práctica profesional) o por la influencia de factores barrera (ausencia de metas, sin motivación, falta de materiales, recarga laboral). El predominio de este último grupo de factores motiva al surgimiento del síndrome de *burnout*. (Montoya y Moreno, 2012).

**2.2.2.1.3 Teoría del intercambio social.** Buunk (1993) reconoció tres fuentes relevantes de estrés: inseguridad (falta de lucidez sobre lo que una persona siente y piensa), percepciones de justicia (el equilibrio percibido entre lo que los individuos ofrecen y lo que obtienen en su ambiente) y ausencia de control (la capacidad de una persona para dominar las consecuencias de sus actividades en el trabajo) (Gil y Piero, 1999).

**2.2.2.2 Aspectos conceptuales del síndrome de *burnout*.** Freudenberger en 1974 explicó el síndrome de *burnout* literalmente como agotamiento y también como una serie de manifestaciones inespecíficas que pueden ocurrir en el ambiente laboral y son resultado de exigencias laborales excesivas.

Cherniss (1980), por otra parte, sostuvo que el síndrome de *burnout* se caracteriza por un desarrollo continuo y variable de manifestaciones a lo largo del tiempo y sostuvo

que el burnout es una fase en la que las actitudes y comportamientos de los profesionales varían y continúan en la cara negativa del estrés laboral.

Mientras que para Cox y Mackay (1981), el *burnout* es como un incentivo, respuesta, percepción o transacción relacionada con la vinculación entre el cargo y la actividad en el lugar de trabajo (Ceballos, 2013).

A su vez, Brill (1984) propuso una definición de *burnout*: una condición disfuncional asociada a la labor de un colaborador que no sufre cambios mentales importantes, tanto en términos de desempeño objetivo como de satisfacción personal, y que, si este fuera el caso, no pueda volver a lograrlo. En consecuencia, se trata de denuncias relacionadas con salario insuficiente, dificultades físicas, incompetencia por ausencia de conocimientos u otro desorden mental existente (Equipo Editorial, 2010).

Pines y Arosón (1988) sostuvieron que el *burnout* es una condición que combina agotamiento emocional, físico y mental, así como sensaciones de impotencia e inutilidad, de atrapamiento, ausencia de pasión en el centro de labor, en la vida diaria y disminución de la autoestima (Martínez, 2010).

El concepto más establecido de síndrome de *burnout* proviene de Maslach y Jackson (1982), quienes asumen que es una solución inapropiada al estrés crónico y se determina por tres dimensiones: fatiga o cansancio emocional, despersonalización o deshumanización, y privación o reducción de cumplimiento en relación a su labor. También, confirman que el *burnout* es un síndrome tridimensional que se extiende en profesionales cuyo objeto de labor son otros individuos, ya sean usuarios o empleados de una compañía, del mismo o diferente rango jerárquico. Surge como resultado de la disconformidad entre las expectativas que los individuos tienen sobre la sociedad laboral y una situación aparentemente frustrante (Zelada, 2016).

**2.2.2.3 Manifestaciones del *burnout*.** Maslach et al. (1996) consideraron tres dimensiones:

- i. *Agotamiento emocional*: hace referencia al cansancio y agotamiento tanto físico, mental o ambos combinados.
- ii. *Despersonalización*: hace referencia al desarrollo de emociones, posturas y reacciones nocivas, alejadas e indiferentes hacia otros individuos, principalmente hacia los compañeros del trabajo. Esto va acompañado de un aumento del enojo y la falta de motivación por laborar. El profesional despersonalizado intenta alejarse no solo de los individuos, sino también de los integrantes del grupo con los que labora, manifestándose cínico, irritable, irónico y al mismo tiempo incluso reconociendo su culpa, trabajo, frustraciones para los demás y sobre su deterioro en el desempeño en el trabajo.
- iii. *Sentimientos de reducción de rendimiento o falta de realización laboral o individual que surgen cuando se determina que las solicitudes que se imponen superan su capacidad para cumplirlas de manera cualificada*. Estos incluyen reacciones nocivas a uno mismo y en la labor, evade vincularse con otros individuos y laborales, mal desempeño en el trabajo, falta de capacidad para tolerar la presión y disminución de autoestima. La ausencia de éxito individual en las labores que realizan está caracterizada por una lamentable decepción y la impotencia para poder controlar su rumbo. Se perciben emociones de frustración individual como la falta de competencia, esfuerzo o aprendizaje; la falta de expectativas en el trabajo e insatisfacción generalizada.

En consecuencia, se cree que el *burnout* es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y ausencia de rendimiento o realización personal en el centro de

labores.

### ***2.2.3. Desempeño laboral***

Según Ceballos (2013), el desempeño laboral se caracteriza por lo siguiente: “Un método o procedimiento que tiene como objetivo evaluar el desempeño laboral de los empleados de una organización de la manera más sistemática y objetiva posible y debe verse como una verificación y comparación de comentarios”. El objetivo es determinar la comunicación vertical o promover la comunicación horizontal. Esta evaluación se realiza en función de los objetivos previstos, las responsabilidades aceptadas y las características individuales.

Milkovich y Boudreau (1994), por otro lado, “la actividad tiene algunas características personales, entre las que podemos mencionar habilidades, necesidades, cualidades y otras relacionadas con la naturaleza del trabajo así como también con la actividad creada por la asociación, lo que afecta la producción”.

Por su parte, Chiavenato (2000) señaló que el desempeño laboral se define como el desempeño de la persona en el puesto y de su indudable desarrollo. Se sabe que la evaluación es un procedimiento que permite asignar a una persona, un valor, una ventaja, unas características o un estatus. Además, la evaluación de la gestión se destaca como una técnica de gestión indispensable en las actividades administrativas.

Por su lado, Byars y Rue (1996) se refirieron a la definición de diagnóstico de desempeño como procedimientos dirigidos a acordar y manifestar a los trabajadores el desempeño en su labor, así como sus planes de mejora.

A su vez, Cuesta (2005) afirmó que la valoración del trabajo es considerada como una acción principal dentro de la dirección de recursos humanos, el resistir es un método que pretende valorar el desempeño o liderazgo de los trabajadores de la forma más

organizada y objetiva posible. Además, el funcionamiento puede conceptualizarse como conductas o actividades percibidas en los empleados que son relevantes para las metas de la organización.

Mientras que, según Ceballos (2013), es necesario valorar el trabajo para que cualquier asociación comprenda los resultados de la labor de todos sus trabajadores. Sin embargo, esto no es una actividad fácil, ya que en ocasiones se entrelazan consideraciones individuales que dificultan nuestra evaluación. En conclusión, la gestión del trabajo es el resultado positivo de la trayectoria laboral de cada persona perteneciente a una organización o empresa y también se examina como una piedra angular en el desarrollo de la eficacia y el éxito de una empresa.

**2.2.3.1 Características del desempeño laboral.** Flores (2008) señaló que las características de desempeño laboral deben evidenciar el desarrollo de las habilidades deseables para el puesto de trabajo. Estas características son las siguientes:

- a) **Adaptabilidad:** mantiene la eficiencia en distintos ambientes y con distintas actividades e individuos.
- b) **Iniciativa:** tiene la finalidad de influenciar activamente en los sucesos para lograrlos fines. La capacidad de generar sucesos en lugar de aceptarlas pasivamente. Las acciones que asumes para alcanzar objetivos van más allá de lo que deseas.
- c) **Conocimientos:** hace referencia al grado de aprendizaje técnicos y/o profesionales obtenidos en zonas vinculadas con su área de labor. La capacidad de estar actualizado en el desarrollo y las tendencias en su área de trabajo.
- d) **Trabajo en equipo:** es la capacidad de funcionar eficientemente en equipos

de trabajo con el fin de lograr los objetivos de las asociaciones, contribuir y crear un espacio armonioso que permitan la tolerancia.

- e) Desarrollo del talento: son procedimientos que ponen en práctica las habilidades y competencias de los integrantes del grupo y planificar las acciones de crecimiento útiles para los puestos en la actualidad y para el futuro.

### **2.2.3.2 Indicadores en el desempeño laboral**

**2.2.3.2.1 Conocimiento del puesto.** Chiavenato (2000) definió un puesto como una unidad de la asociación que se distingue de otros puestos por un conjunto de deberes y responsabilidades. Los deberes y responsabilidades de un puesto, apropiados para el empleado que lo desempeña brindan a los empleados las oportunidades disponibles, contribuyendo al logro de los fines de la asociación. Toda asociación cuenta con artefactos de gestión como el Manual de Organización y Funcionalidad (MOF), Reglamento de Organización y Funcionalidad (ROF), Tabla de Asignación de Personal (CAP) y Redacción Exclusiva de Métodos de Gestión (TUPA), estos dispositivos de gestión tienen como funcionalidad operativa la preparación, priorizando diagnosticar y dirigir las tareas de la organización de manera coherente con la perspectiva de tarea e iniciativa. En este sentido, la justificación del cargo tiene como objetivo identificar la funcionalidad que cumple cada empleado y su valor en la asociación.

**2.2.3.2.2 Rendimiento laboral.** Como indica Chiavenato (2000), el desempeño es medido por la productividad, por lo tanto, la eficacia de los trabajadores en la organización está dominada por la conducta y resultados de los trabajadores.

**2.2.3.2.3 Planificación y resolución de procesos.** Para Chiavenato (2000), la preparación reside prácticamente en la selección y definición de las tareas y fines de la

asociación. Luego se busca decretar las políticas, planes, proyectos, métodos, procedimientos, costos, reglas y tácticas esenciales para lograrlos, así como también tomar decisiones a la hora de elegir entre diferentes cursos de acción futuros. En definitiva, Vanegas (2023) señaló la definición de *toma de decisiones*, que implica fijar de antemano un conjunto de metas a alcanzar en el futuro, así como los pasos necesarios para alcanzar la meta trazada serán absolutamente necesarios, mediante técnicas y procedimientos establecidos.

## **2.3. Marco Conceptual**

### **2.3.1 Definición de términos básicos**

**2.3.1.1. Síndrome de *burnout*.** Según Badia (2019), *burnout* es un vocablo de origen inglés: síndrome *burnout*, en la lengua española se interpreta como síndrome de estar quemado por el trabajo, aunque es más habitual usar la expresión síndrome de *burnout* o síndrome del quemado.

**2.3.1.2. Agotamiento emocional.** Según Menéndez (2023), el agotamiento emocional es un fenómeno por el cual nos sentimos psicológicamente abrumados y carentes de energía. Se asocia al estrés crónico, la presión en el trabajo y un estilo de vida sedentario.

**2.3.1.3. Despersonalización.** Farré y Lasheras (2016) manifiesta que estamos ante una experiencia personal que es específica: cambios que el individuo suele notar en sí mismo y en su cuerpo. El efecto suele ser temporal, sintiéndose “diferente”, “extraño” o “como en un sueño”. Uno se ve desinteresado y es testigo de procesos mentales y sensaciones corporales que no parecen propias, como suele ocurrir en los sueños.

**2.3.1.4. Realización personal.** Mendoza (2018) sostuvo que la realización personal es difícil de definir. Algunas personas la describen como satisfacción con lo

que eres, haces y tienes. Otros la ven como un estado en el que vives una vida plena en todos los aspectos, en el que has alcanzado tus sueños y metas. Y También se puede definir como la calidad de vida donde vives la vida que siempre has deseado.

**2.3.1.5. Desempeño Laboral.** “El desempeño laboral es una valoración que establece si alguien está realizando bien su labor. La formación académica es parte de la psicología industrial y organizacional, también es parte de la gestión de recursos humanos” (Corvo, 2022, p. 1). Asimismo, “el conocimiento del puesto es la capacidad de llevar a cabo los conocimientos, las habilidades y la experiencia a las responsabilidades y funciones del trabajo” (Colin, 2017, p. 4).

**2.3.1.6. Productividad.** “La productividad es la capacidad que tengo para dar más(más resultados, más producido, más dinero, más beneficios, etc.) sin tener que aumentarlos recursos implicados. Se expresa como una medida para conocer qué tan bien un país, industria o unidad de negocios utiliza los recursos” (Betancourt, 2017, p. 1).

**2.3.1.7. Planificación.** “Forma parte del procedimiento de toma de decisiones con la finalidad de obtener el objetivo, teniendo en cuenta las posibilidades de acción (materiales, entendimiento, tiempo disponible) en la actualidad y las situaciones futuras” (Débora, 2018, p. 1).

## Capítulo III

### Hipótesis y Variables

#### 3.1 Hipótesis

##### 3.1.1 Hipótesis general

- H0= No existe relación significativa entre el síndrome de *burnout* y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023.
- H1= Existe relación significativa entre el síndrome de *burnout* y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023.

##### 3.1.2 Hipótesis específicas

- H0= No existe relación significativa entre el síndrome de *burnout* y la dimensión conocimiento del puesto en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023.
- H1= Existe relación significativa entre el síndrome de *burnout* y la dimensión conocimiento del puesto en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023.
- H0= No existe relación significativa entre el síndrome de *burnout* y la dimensión productividad en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023.
- H1= Existe relación significativa entre el síndrome de *burnout* y la dimensión productividad en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023.

- H<sub>0</sub>= No existe relación significativa entre el síndrome de *burnout* y la dimensión planificación y resolución de procesos en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023.
- H<sub>1</sub>= Existe relación significativa entre el síndrome de *burnout* y la dimensión planificación y resolución de procesos en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023.

### **3.1. Variables**

**3.2.1. Variable 1:** síndrome de *burnout*

**3.2.2. Variable 2:** desempeño laboral

### 3.3. Operacionalización de Variables

#### 3.3.1 Definición operacional variable 1: síndrome de *burnout*

### Síndrome de *burnout* y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador-Lima-2023

#### Variable del estudio: síndrome de *burnout*

El *burnout* se define como un síndrome tridimensional caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, que puede ocurrir en individuos que trabajan con personas. (Maslach y Jackson, 1982).

En la medición de la variable Síndrome de *burnout* se emplea el Cuestionario De *burnout* de Maslach que consta de 3 dimensiones y 22 ítems.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel de cansancio emocional</li> <li>Sobre esfuerzo físico</li> </ul>	1. Me siento emocionalmente agotado(a) en mi trabajo.	Ordinal: 0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Unas
		2. Me siento cansado(a) al final de la jornada de trabajo.	
		3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	
		6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	
		8. Me siento exhausta(a) por mi trabajo.	
		13. Me siento frustrado(a) en mi trabajo.	pocas veces al mes o menos 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días
		14. Creo que estoy trabajando demasiado.	
		16. Trabajar directamente con personas me produce estrés. 20. Me siento acabado(a)	

Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de despersonalización</li> </ul>	<p>5. Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales</p> <p>10. Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión</p> <p>11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.</p> <p>15. Me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que les doy servicio.</p> <p>22. Creo que las personas me culpan de alguno de sus problemas.</p>
Falta de realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de autoeficacia</li> <li>• Realización personal en el trabajo</li> </ul>	<p>4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas</p> <p>7. Trato muy eficazmente los problemas de las personas.</p> <p>9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.</p> <p>12. Me siento muy activo(a).</p>
		<p>17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.</p> <p>18. Me siento estimulado(a) después de trabajar en contacto con personas.</p> <p>19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.</p> <p>21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.</p>

### 3.3.2 Definición operacional variable 2: desempeño laboral

#### Síndrome de *burnout* y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador-Lima-2023

#### Variable del estudio: Desempeño laboral

Desempeño Laboral se define al desempeño como las acciones o comportamiento de los empleados, que son relevantes para el logro del objetivo de la organización. (Chiavenato 2000).

En la medición de la variable Desempeño Laboral se emplea el cuestionario de Desempeño laboral de Gutiérrez y Pando que consta de 3 dimensiones y 18 ítems.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Conocimiento del puesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nivel de conocimiento</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Usted conoce la estructura orgánica de la entidad donde labora.</li> <li>Usted conoce los alcances de la función que desarrolla dentro de la organización.</li> <li>Considera usted que, el cumplimiento de sus funciones brindan aportes relevantes dentro de la organización.</li> <li>Usted considera que su rol como elaborador aporta beneficios dentro de la organización.</li> <li>Usted considera que su función en el trabajo influye en el logro de la misión institucional.</li> <li>Usted considera que tiene un límite laboral en el ejercicio de sus funciones.</li> </ol>	Ordinal: 0 = Nunca 1 = Casi nunca 2 = Rara vez 3 = Casi siempre 4 = Siempre

<p>Rendimiento o productividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nivel de rendimiento</li> </ul>	<p>7. Considera usted que en el desempeño de sus funciones brindatodas sus capacidades intelectuales.</p> <p>8. Se considera usted capaz de realizar sus labores en menor tiempoen comparación con sus compañeros de trabajo.</p> <p>9. Usted realiza su trabajo con optimismo.</p> <p>10. Considera usted que sus funciones laborales van de acuerdo consus objetivos profesionales.</p> <p>11. Considera usted que su rendimiento laboral depende de suestado de ánimo.</p> <p>12. Considera usted que su rendimiento se incrementa cuando seaproxima el fin de mes.</p>
<p>Planificación y resoluciónde procesos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nivel de planificación y resolución de procesos</li> </ul>	<p>13. Planifica usted sus actividades laborales con anticipación14. Resuelve usted sus conflictos laborales con eficiencia.</p> <p>15. Considera usted que tiene objetivos a corto y largo plazo dentrodel área en que labora.</p> <p>16. Considera usted que es empático con sus compañeros de trabajocuando atraviesan una dificultad.</p> <p>17. Se considera apto para tomar decisiones relevantes en su rollaboral.</p> <p>18. Considera que es asertivo para corregir sus errores y los erroresde sus compañeros de trabajo.</p>

## Capítulo IV

### Metodología

Se aplicó el método científico teórico-racional, el cual consiste en indicar el problema, así como elaborar hipótesis confirmarlas o negarlas permitiendo desarrollar nuevas interrogantes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se utilizó este método en consecuencia a las peculiaridades del problema que se abordará, existen investigaciones científicas de ambas variables que analizan su interacción, pero nuestro objetivo se centra en investigar cómo influye el síndrome de *burnout* en el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador.

#### 4.1. Diseño de Investigación

##### 4.1.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se presentó es transversal, que consiste en medir las variables una sola vez, así como efectuar las comparaciones entre las muestras de manera independiente y es analítico, ya que el análisis estadístico bi-variado, plantea y pone a prueba la hipótesis de la investigación. (Chero, M. y Diaz, M. 2015)

##### 4.1.2 Enfoque de la Investigación

Esta investigación abarcó un enfoque cuantitativo, que se caracterizó por analizar información que se pudo extraer de las encuestas que se aplicaron a los docentes, se trabajó con este enfoque, ya que se buscó con la investigación comprobar el nivel de influencia del síndrome de *burnout* en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa pública en Villa El Salvador.

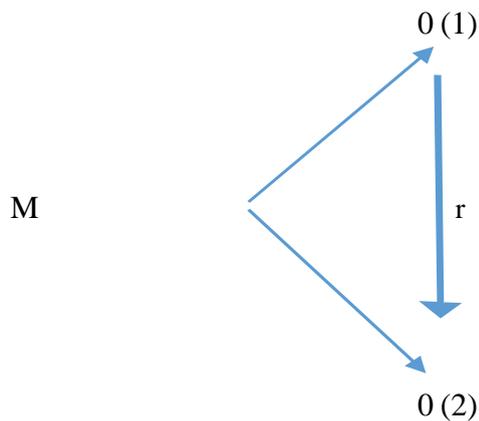
Este proceso se inició con la idea de la cual deriva la interrogante y la finalidad del presente estudio, se hizo una verificación minuciosa de la literatura para construir el

marco teórico.

De las interrogantes de la investigación se crearon los supuestos y se delimitaron las variables, se analizaron las mediciones y se implantó una secuencia de resultados referente a los supuestos (Hernández et al, 2011). Asimismo, se tiene la intención que futuros estudios puedan repetir y seguir la línea de investigación que se aborda en beneficio de la población tomada como muestra.

#### 4.1.3. Diseño de la Investigación

El diseño fue de tipo no experimental, debido a que no se utilizó un método empírico ni se manipularon las variables, el objetivo ha sido obtener un mayor conocimiento sobre las diversas variables. Es de subtipo transaccional descriptivo correlacional, porque busca determinar la relación entre las variables (Tamayo, 2013).



M: Muestra.

O (1): síndrome de *burnout*.

O (2): desempeño laboral

r: correlación de variable (1) y variable (2).

#### 4.1.4. Nivel de la investigación

El nivel de la investigación fue correlacional, ya que es un tipo de método de investigación no experimental en el cual se ha medido dos variables. Entendemos y

evaluamos la relación que existe entre ellas sin la influencia de ninguna variable extraña. Es decir, solo estudiamos la dirección del movimiento, así como la intensidad de la relación, por lo cual nuestra investigación no implica causalidad (Rus, 2020).

## **4.2 Población y Muestra**

### **4.2.1. Población**

Tomando en cuenta lo mencionado por Carrasco (2009), el cual manifiesta que la población es el grupo de todos los recursos que pertenecen al entorno espacial donde se lleva a cabo el trabajo de averiguación y tienen propiedades muchísimo más específicas que el mundo. La población estuvo conformada por 80 docentes de un colegio en Villa El Salvador.

### **4.2.2. Muestra**

La selección de la muestra estuvo constituida por 80 profesores de un colegio, donde se hizo el seguimiento de la muestra de forma conveniente, como lo define Kinnear y Taylor(1998), debido a que el factor se autoselecciona o ha sido seleccionado gracias a su simple disponibilidad.

### **4.2.3. Muestreo**

La muestra fue de tipo censal, por lo que se trabajó con todos los docentes del colegio Villa El Salvador. Lo mencionado podemos sustentarlo con el apoyo del investigador Zarcovich (2005), el cual explica que el muestreo censal implica obtener información sobre todas las unidades del universo de las cosas, los bloques que conforman el objeto del censo. Los datos se recopilan en una muestra que es representativa de todo el universo porque la población es pequeña y finita.

## **4.3. Instrumentos de Recolección de Datos**

Eduactual blog (2023) mencionó que los instrumentos de recolección de datos en una investigación son herramientas para recopilar datos y obtener información para

realizar investigaciones. Estas herramientas recopilan información de manera concisa y detallada para ayudar a los investigadores a comprender mejor los temas que estudian. Estas pueden incluir encuestas, entrevistas, análisis de documentos, observaciones, etc.

Las herramientas de investigación son precisas, confiables y flexibles. Por lo tanto, se aplicará el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, adaptado al español (1997), que es un instrumento empleado para medir el desgaste profesional. Y el cuestionario de desempeño laboral de la investigación de Gutiérrez y Pando (2018), validado por juicio de expertos.

#### 4.3.1. Instrumento de Variable: Síndrome de burnou

##### Ficha técnica del Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

<b>Autor:</b>	CRISTINA MASLACH Y SUSAN JACKSON (1981)
<b>Procedencia:</b>	Consulting Psychologist Press Inc.Palo Alto, California
<b>Adaptación española:</b>	N. Seisedos Tea. Ediciones S.A (1997)
<b>Administración:</b>	individual o colectiva
<b>Tipo:</b>	escala tipo likert
<b>Duración:</b>	de 10 a 15 minutos
<b>Aplicación:</b>	adultos
<b>Nivel lector:</b>	primaria
<b>Puntuación:</b>	calificación manual o computarizada
<b>Usos:</b>	organizacional, investigación
<b>Usado por:</b>	psicólogos, investigadores, administradores, entre otros.
<b>Materiales:</b>	Cuestionario que contiene los ítems. Hoja de respuesta. Plantilla de corrección. Hoja de resultado y de perfiles.
<b>Dimensiones:</b>	cansancio emocional despersonalización realización personal

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es una herramienta en la que se plantea al individuo una serie de enunciados sobre las emociones y pensamientos relacionados a su interacción con su ocupación.

Es una herramienta compuesta por 22 ítems que se evalúan con una escala tipo

Likert. El individuo, por medio de una categoría de 6 adjetivos que van de “nunca” a “diariamente”, evalúa con qué regularidad percibe todas las situaciones detalladas en los ítems.

La resolución de los 22 ítems lanza en la mayor parte de los trabajos tres componentes que son llamados debilidad emocional, despersonalización y ejecución personal en el trabajo. Los tres componentes fueron logrados con pruebas de distintos grupos profesionales.

Dichos componentes conforman los tres subniveles del MBI. El subnivel de debilidad emocional está constituido por nueve ítems que hacen referencia a la reducción o ausencia de recursos afectivos, como estar saturado, agotado anímicamente por la ocupación; la subescala de despersonalización, que está constituida por cinco ítems que hacen referencia a una respuesta gélida e imprecisa y ausente de emoción hacia los individuos objeto de interés; y la subescala de ejecución personal en el trabajo, que está formada por ocho ítems que hacen referencia a sensaciones de competitividad y efectividad en el centro laboral. Tiende a valorar su labor de manera negativa y experimenta falta de profesionalismo.

Mientras tanto que en los subniveles de debilidad emocional y despersonalización con calificaciones altas muestran incremento de emociones de estar quemado, en la subescala de ejecución personal en el trabajo bajas calificaciones muestran elevadas emociones de estar quemado.

En cuanto al producto, los conceptos de quemarse con todas sus dimensiones son considerados como cambiantes sucesivos, y las calificaciones de los individuos son ordenadas por medio de un sistema de puntuaciones para cada rango. Los individuos por arriba de una puntuación de 75 se integran en la categoría “alto”, entre la puntuación de 25a 75 pertenece a la categoría “medio” y por debajo de la puntuación de 25 se considera

en la categoría “bajo”.

El cuestionario presenta las dimensiones de debilidad emocional compuesta por 9 ítems, los cuales valoran la experiencia de sentirse agotado emocionalmente por las exigencias de la ocupación (ítems: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20); despersonalización compuesto por cinco ítems, los cuales valoran el nivel en que cada individuo identifica conductas de indiferencia, así como de alejamiento (ítems: 5, 10, 11, 15, 22) y realización personal compuesto de ocho ítems, los cuales evalúan las emociones de autoeficacia y así como del logro particular en el centro de labores (ítems: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) este cuestionario tiene una escala de Likert de 0 = nunca, 1 = pocas veces al año o menos, 2 = una vez al mes o menos, 3 = unas pocas veces al mes o menos, 4 = una vez a la semana, 5 = pocas veces a la semana y para medir los rangos se tomarán en cuenta un rango bajo de síndrome de *burnout*: 1-33, rango medio de síndrome de *burnout*: 34-66, rango alto de síndrome de *burnout*: 67-99 y un rango muy alto de síndrome de *burnout*: 100-132 puntos.

**Validez.** Conforme a lo mencionado por Hernández, Fernández y Baptista (1998): “La validez en expresiones universales, hace referencia al nivel en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 243). Por dicha importancia es pertinente sustentar la validez del instrumento a aplicarse en esta investigación.

Por lo anteriormente mencionado presentamos la validez de MBI que, al evaluar la validez del instrumento original, el estudio de las relaciones entre puntuaciones observadas entre la constante de frecuencia y la constante de intensidad sobre 22 puntos, ofreció una lista que oscilaron entre 0,35 y 0,75 con un término medio de 0,56. Aunque estas relaciones no eran ideales, eran muy altas, las evaluaciones directas en escalas y para los futuros autores de instrumentos resolvieron tener en cuenta solo la constante de frecuencias (Maslach y Jackson, 1997).

En la versión española, Seisdedos (1997) evaluó la fiabilidad del instrumento usando análisis factorial confirmatorio, tratando de determinar si los tres las dimensiones obtenidas en la versión original del dispositivo conservan los datos muestra trabajados.

Esto se derivó del análisis de este estudio. Confirmando factorialmente que el modelo de tres factores presentó correlaciones entre 47 a 0,95. De igual forma, el análisis residual muestra que los valores son menores al criterio 0.005, estadísticos responsables de evaluar la adecuación de un modelo que represente  $GFI = 0,98$  y  $AGFI = 0,95$ , que es suficiente; evaluando así que el MBI representa legitimidad. Una vez definida la validez pasamos a indicar que de acuerdo al análisis de validez con respecto a nivel factorial se tiene la certeza de que la validez que presenta el MBI es un valor determinante muy cercano a cero, lo que ha demostrado lo factible del análisis factorial y sobre todo en la matriz de correlación antiimagen, la cual nos muestra que en la diagonal principal todos los ítems que lo conforman superaron el valor de 0,5, por lo que no hace necesario el que se elimine ninguno de los ítems que se encuentran formando parte del test.

Para la aplicación de los instrumentos se solicitó la validación de los mismos por parte de tres expertos, quienes concluyeron que cada uno de los ítems mide la variable que dice medir.

**Confiabilidad.** Rusque (2003) consideró lo siguiente:

La confiabilidad es la capacidad de producir los mismos resultados en diferentes situaciones. Esta no se relaciona directamente con los datos, sino con las técnicas de los instrumentos de medición y observación, es decir, el grado en que las respuestas son independientes de las circunstancias incidentales del estudio (p. 134).

En la fiabilidad del Cuestionario de Síndrome de Burnout se obtuvo un alfa de

Cronbach de 0.837 para los 22 ítems del cuestionario, lo cual indica una adecuada consistencia internade los ítems, ya que supera el punto de corte de 0.8 requerido para este tipo de estudios (Hernández et al., 2014). Esto sugiere que los ítems del cuestionario están midiendo adecuadamente el síndrome de *burnout*, por lo que el instrumento puede considerarse con alta confiabilidad.

Con respecto a la fiabilidad del cuestionario de desempeño laboral, el análisis del alfa de Cronbach para los 18 ítems arrojó un valor de 0.800, lo cual representa una buena consistencia interna (Hernández et al., 2014). Esto indica que los distintos aspectos del cuestionario están midiendo de manera precisa el desempeño laboral con una alta confiabilidad.

#### 4.3.2. *Instrumento de variable: desempeño laboral*

##### **Ficha técnica Cuestionario de Desempeño Laboral**

<b>Autor</b>	<b>GUTIÉRREZ Y PANDO</b>
<b>Procedencia</b>	Cajamarca, Perú
<b>Adaptación peruana</b>	Evaluado bajo el criterio de jueces
<b>Validación</b>	Mg. Gabriela Aliaga
<b>Administración</b>	Individual o colectiva
<b>Tipo</b>	Escala tipo Likert
<b>Duración</b>	Sin límite de tiempo
<b>Aplicación</b>	Sujeto de 18 a más
<b>Nivel lector</b>	Técnico-superior
<b>Puntuación</b>	Calificación manual
<b>Usos</b>	Organizacional, investigación
<b>Usado por</b>	Investigador
<b>Materiales</b>	Cuestionario que contiene lo ítems. Hoja de respuesta. Plantilla de corrección Hoja de resultados
<b>Dimensiones</b>	Conocimiento del puesto Productividad o rendimiento laboral Planificación y resolución de procesos
<b>Número de ítems</b>	18 ítems valorados con una escalade Likert de 5 puntos

Para la variable desempeño laboral se aplicará el Cuestionario del Desempeño Laboral de la investigación de Gutiérrez y Pando, el cual fue validado por juicio de expertos; que está compuesto de las dimensiones conocimiento del puesto, rendimiento o productividad, planificación y resolución de procesos llevando como indicadores el nivel

de conocimiento(ítems 1-6), nivel de rendimiento ( ítems 7-12) y nivel de planificación y resolución de procesos (ítems 13-18) con una escala ordinal politómica Likert de siempre (4 puntos), casi siempre (3 puntos), rara vez (2 puntos), casi nunca (1 punto), nunca (0 puntos)

### **Niveles de desempeño**

- Alto desempeño entre 72 y 54 puntos
- Regular desempeño entre: 53 y 36 puntos
- Bajo desempeño entre: 35 y 18 puntos
- Muy bajo desempeño entre: 17 y 0 puntos.

### **Niveles por cada indicador del desempeño**

#### **Conocimiento del puesto**

- Alto conocimiento del puesto entre 24 y 19 puntos.
- Regular conocimiento del puesto entre 18 y 13 puntos.
- Bajo conocimiento del puesto entre 12 y 5 puntos.
- Muy bajo conocimiento del puesto entre 4 y 0 puntos.

#### **Rendimiento laboral**

- Alto rendimiento laboral entre 24 y 19 puntos.
- Regular rendimiento laboral entre 18 y 13 puntos.
- Bajo rendimiento laboral entre 12 y 5 puntos.
- Bajo rendimiento laboral entre 4 y 0 puntos.

## **Planificación y resolución de procesos**

- Alto nivel de planificación y resolución de procesos entre 24 y 19 puntos.
- Regular nivel de planificación y resolución de procesos entre 18 y 13 puntos.
- Bajo nivel de planificación y resolución de procesos entre 12 y 5 puntos 39.
- Muy bajo nivel de planificación y resolución de procesos entre 4 y 0 puntos.

### **4.4. Procedimiento de Recolección de Datos**

La recolección de datos se realizó mediante encuestas con previa autorización del director del colegio, a continuación se procedió a solicitar un espacio que nos permitió administrar los instrumentos, a su vez, se les explicó de manera clara y precisa sobre los cuestionarios; además se les facilitó el consentimiento informado y se dejó en claro que no están obligados a realizarlas si no lo desean. La administración de los instrumentos se realizó de manera presencial y anónima, con previa coordinación sobre la disponibilidad en horarios de los docentes. El manejo de los datos obtenidos fue manipulado exclusivamente por las encuestadoras, quienes se encargaron de ingresar los datos en un programa Excel.

### **4.5. Análisis de Datos**

Los datos se obtuvieron por medio de los exámenes psicométricos que se realizaron por medio de la escala de Likert, dichos instrumentos recogieron la interacción entre el síndrome de *burnout* con el desempeño laboral en docentes de un colegio en Villa El Salvador. Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva inferencial, se aplicó la prueba masiva de ambas variables a la muestra de 80 docentes tomados de una población de 80, a continuación la información obtenida fue ingresada a una base de datos, considerando ítems positivos y negativos; dichos datos pasaron a ser analizados con el programa estadístico SPSS versión 27 y al final se obtuvieron los resultados.

#### **4.6. Aspectos Éticos**

Los códigos de ética constituyen una serie de principios, normas y preceptos que regulan el comportamiento humano profesional, es decir, el deber ser de los profesionales, las aspiraciones o el ideal de un profesional (Rosales, 2009). El presente estudio fue evaluado por el Comité Institucional de Ética de Investigación de la Universidad Continental para su aprobación. Antes de iniciar la encuesta se procedió a entregar el consentimiento informado una vez que el participante aceptó su participación, se procedió a la toma de la encuesta.

- i. Se elaboró una presentación para la administración de la encuesta, con el fin de poder crear un ambiente cómodo para el encuestado.
- ii. Se explicó al participante los objetivos de la investigación.
- iii. Se consultó su aceptación para firmar el consentimiento informado y formar parte de este estudio.
- iv. La información se reservó como protección del participante, y para evitar sesgos en la información proporcionada.
- v. Además, se le comunicó que puede retirarse en cualquier momento de sentirse incómodo.

Toda la información obtenida de la aplicación de las encuestas ha sido anónima y solo fueron manipuladas exclusivamente por las autoras de la investigación, manteniendo en estricta reserva cada una de las respuestas brindadas por los docentes de la institución educativa.

## Capítulo V

### Resultados y Discusión

#### 5.1. Resultados Descriptivos

##### 5.1.1. Análisis de confiabilidad

**Tabla 1**

*Fiabilidad del Cuestionario de Síndrome de Burnout (n=80)*

	Alfa de Cronbach	Ítems
Síndrome de <i>burnout</i>	0.837	22

Según la tabla 1, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.837 para los 22 ítems del cuestionario, lo cual indica una adecuada consistencia interna de los ítems, ya que supera el punto de corte de 0.8 requerido para este tipo de estudios (Hernández et al., 2014). Esto sugiere que los ítems del cuestionario están midiendo adecuadamente el síndrome de *burnout* por lo que el instrumento puede considerarse con alta confiabilidad.

**Tabla 2**

*Fiabilidad del cuestionario sobre desempeño laboral (n=80)*

	Alfa de Cronbach	Ítem s
Desempeño laboral	0.800	18

Según la tabla 2, el análisis del alfa de Cronbach para los 18 ítems arrojó un valor de 0.800, lo cual representa una buena consistencia interna (Hernández et al., 2014). Esto indica que los distintos aspectos del cuestionario están midiendo de manera precisa el desempeño laboral con una alta confiabilidad.

### 5.1.2. Resultados de cada variable

**Tabla 3**

*Síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, Lima (2023)*

	n	%	
<b>Burnout</b>	Bajo (<33 puntos)	4 1	51.2 %
	Medio (34 a 66 puntos)	1 8	22.5 %
	Alto (67 a 99 puntos)	2 1	26.3 %
	Muy alto (>99 puntos)	0	0.0 %
	Total	8 0	100.0 %

Se observa, en la tabla 3, que el 51.2 % de los docentes presenta un nivel bajo de *burnout*; el 22.5 %, nivel medio; y el 26.3 %, nivel alto. Ningún docente presentó nivel muy alto de *burnout*. Aproximadamente, la mitad de los docentes tiene un bajo desgaste profesional. Sin embargo, 1 de cada 4 docentes sufre un alto nivel de *burnout*, lo cual es una proporción importante, dado las consecuencias que este síndrome puede tener sobre la salud mental de los educadores y la calidad de la labor educativa.

**Tabla 4**

*Desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, Lima (2023)*

	n		%
Desempeño laboral (global)	Muy bajo (<17 puntos)	0	0.0 %
	Bajo (18 a 35 puntos)	0	0.0 %
	Regular (36 a 53 puntos)	19	23.8 %
	Alto (>53 puntos)	61	76.3 %
Conocimiento del puesto	Muy bajo (<4 puntos)	0	0.0 %
	Bajo (5 a 12 puntos)	0	0.0 %
	Regular (13 a18 puntos)	21	26.3 %
	Alto (>18 puntos)	59	73.8 %
	Total	80	100.0 %
Rendimiento laboral	Muy bajo (<4 puntos)	0	0.0 %
	Bajo (5 a 12 puntos)	1	1.3 %
	Regular (13 a18 puntos)	35	43.8 %
	Alto (>18 puntos)	44	55.0 %
	Total	80	100.0 %
Planificación y resolución de problemas	Muy bajo (<4 puntos)	0	0.0 %
	Bajo (5 a 12 puntos)	0	0.0 %
	Regular (13 a18 puntos)	13	16.3 %
	Alto (>18 puntos)	67	83.8 %
	Total	80	100.0 %

La tabla 4 detalla que el desempeño laboral de los docentes es mayoritariamente alto, con un 76.3 %, ubicándose en ese nivel. Ningún docente presenta niveles de desempeño muy bajo o bajo. Específicamente, en cuanto al conocimiento del puesto de trabajo, el 73.8 % de los docentes tiene un nivel alto y el 26.3 % restante está en nivel regular.

Sobre el rendimiento laboral, más de la mitad (55 %) está en el escalón alto de desempeño. Sin embargo, cerca de la mitad (43.8 %) está aún en un nivel regular, y un docente en el nivel bajo. En cuanto a la planificación y resolución de problemas, la gran mayoría (83.8 %) tiene un alto desempeño, mientras que el 16.3 % restante se ubica en un nivel regular.

### 5.1.3. Prueba de normalidad

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad*

N	Estadístico	p-valor	Resultado	
<i>Burnout</i>	80	.135	.001	Rechazo a la $H_0$ de normalidad
Desempeño laboral	80	.097	.061	Se acepta la $H_0$ de normalidad
Conocimiento del puesto	80	.129	.002	Rechazo a la $H_0$ de normalidad
Rendimiento laboral	80	.168	.000	Rechazo a la $H_0$ de normalidad
Planificación y resolución de problemas	80	.182	.000	Rechazo a la $H_0$ de normalidad

*Nota.* Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra al ser  $n > 50$

Se encontró que los datos de desempeño laboral (p-valor .061) siguen una distribución normal, mientras que las variables *burnout* (p-valor .001), conocimiento del puesto (p-valor .002), rendimiento laboral (p-valor .000), y planificación y resolución de problemas (p-valor .000) no se ajustan a una distribución normal. Esto implica que cuatro de cinco variables presentan distribuciones significativamente diferentes de la normal. Dado esta tendencia se optará por usar la prueba de Rho de Spearman, la cual no requiere

del cumplimiento de normalidad en la distribución de datos.

## 5.2. Resultados Inferenciales

### 5.2.1. Hipótesis general

$H_0$ = No existe relación significativa entre el síndrome de *burnout* y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador.

$H_1$ = Existe relación significativa entre el síndrome de *burnout* y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador.

### Tabla 6

#### Comprobación de hipótesis general

	Desempeño laboral	
<i>Burnout</i>	Rho de Spearman	-0.348
	gl	78
	valor p	0.002*

Nota: \*  $p < .05$

#### Regla de decisión

Si el  $p\text{-valor} \leq 0.05$ , se descarta la hipótesis nula; de lo contrario, se acepta la interpretación de que los resultados del análisis estadístico confirman la hipótesis general planteada de que existe una relación negativa y sólida entre el síndrome de *burnout* y el desempeño laboral en la muestra de docentes analizada (Rho de Spearman = -0.348;  $p = 0.002$ ).

### 5.2.2. Hipótesis específicas

#### Hipótesis 1

$H_0$ = No existe relación significativa entre el síndrome de *burnout* y la dimensión conocimiento del puesto en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador.

$H_1$ = Existe relación significativa entre el síndrome de *burnout* y la dimensión conocimiento del puesto en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador.

**Tabla 7**

*Comprobación de la hipótesis específica 1*

		<i>Burnout</i>
Conocimiento del puesto	R de Pearson	-0.318
	gl	78
	valor p	0.004*

*Nota:* \*  $p < .05$ . Regla de decisión

Si el  $p\text{-valor} \leq 0.05$ , se descarta la hipótesis nula; de lo contrario, se acepta.

*Interpretación*

Se comprobó una relación negativa sólida entre el síndrome de *burnout* y el conocimiento del puesto (R de Pearson = -0.318;  $p = 0.004$ ). Esto indica que a mayores niveles de *burnout* en los docentes, se asocian menores niveles de conocimiento sobre su trabajo.

**Hipótesis 2**

$H_0$ = No existe relación significativa entre el síndrome de *burnout* y la dimensión productividad en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El

Salvador.

H<sub>1</sub>= Existe relación significativa entre el síndrome de *burnout* y la dimensión productividad en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador.

### Tabla 8

Comprobación de la hipótesis específica 2

		<i>Burnout</i>
Productividad	R de Pearson	-0.198
	gl	78
	valor p	0.079

Nota: \*  $p < .05$ . Regla de decisión

Si el  $p\text{-valor} \leq 0.05$ , se descarta la hipótesis nula; de lo contrario, se acepta.

#### Interpretación

En cuanto a la relación entre el síndrome de *burnout* y la productividad, los resultados no mostraron una asociación significativa (R de Pearson = -0.198;  $p = 0.079$ ). Por lo tanto, con los datos de esta muestra de docentes no se puede confirmar la hipótesis planteada originalmente.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>= No existe relación significativa entre el síndrome de *burnout* y la dimensión planificación y resolución de procesos en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador.

H<sub>1</sub>= Existe relación significativa entre el síndrome de *burnout* y la dimensión planificación y resolución de procesos en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador.

**Tabla 9***Comprobación de hipótesis específica 3*

		<i>Burnout</i>
Planificación y resolución de problemas	R de Pearson	-0.326
	gl	78
	valor p	0.003*

*Nota:* \*  $p < .05$ . Regla de decisión

Si el  $p\text{-valor} \leq 0.05$ , se descarta la hipótesis nula; de lo contrario, se acepta.

#### Interpretación

Se comprobó una relación negativa sólida entre el *burnout* y la capacidad de planificación y resolución de problemas (R de Pearson = -0.326;  $p = 0.003$ ). Es decir, que a mayor *burnout* se tiene menor capacidad para planificar sus actividades pedagógicas y resolver imprevistos o dificultades que se presenten en el aula.

### 5.3. Discusión de los Resultados

Los resultados referidos al objetivo general (tabla 6) se alinean en gran medida con las conclusiones de investigaciones anteriores. Autores como Chirú & PARRALES (2020), Pincay et al. (2018), y Vega et al. (2020) también establecieron la relación negativa entre el síndrome de *burnout* y la merma en el rendimiento laboral de los docentes. Por tanto, la presencia del *burnout* parece ejercer una influencia negativa en la capacidad de los docentes para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva, una conclusión que concuerda con los hallazgos de este estudio. Además, investigaciones a nivel local realizadas por Arévalo & Asencios (2021), Contreras (2021) y Gave (2019) también han descubierto relaciones negativas significativas entre el *burnout* y el

desempeño laboral en contextos laborales específicos de Lima y Villa María del Triunfo.

Las posibles causas subyacentes de esta relación podrían vincularse con una carga de trabajo excesiva, tal como insinuaron Pincay et al. (2018), y con una carencia de recursos y apoyo en el entorno laboral. Los componentes del *burnout*, como la despersonalización, agotamiento emocional y la ausencia de realización personal, minan la motivación y la energía de los docentes, lo que, a su vez, afecta su capacidad para comprometerse plenamente con sus labores educativas. Conjuntamente, la insatisfacción en áreas relacionadas con el trabajo, como la comunicación y la evaluación, también identificada por Chirú & Parrales (2020), podría contribuir al desarrollo del *burnout* y, por consiguiente, a la disminución del desempeño laboral. Así, estos resultados respaldan la noción de que el síndrome de *burnout* constituye un factor considerable en la calidad del trabajo de los docentes y subrayan la importancia de abordar este problema en el ámbito educativo analizado con el fin de mejorar la eficacia de la enseñanza.

En cuanto al primer objetivo específico se descubrió una correlación negativa entre el síndrome de *burnout* y el conocimiento del puesto (tabla 7), lo cual concuerda con investigaciones previas que han tratado temas similares. Autores como Pincay et al. (2018) y Chirú & Parrales (2020) ya habían señalado la influencia del *burnout* en la disminución del rendimiento laboral de los docentes incluyendo el conocimiento del puesto. En este contexto, se obtuvo que a medida de que los niveles de *burnout* aumentan entre los docentes, su comprensión de las responsabilidades y las tareas relacionadas con su puesto de trabajo tiende a disminuir.

Las posibles causas de esta relación pueden ser variadas. Los componentes clave del *burnout* pueden desviar la atención de los docentes y obstaculizar su capacidad para mantener una comprensión clara de sus roles y deberes laborales. Además, la fatiga diaria

puede tener un impacto negativo en la motivación intrínseca de los docentes para comprometerse activamente en su trabajo, lo que a su vez disminuye su disposición para adquirir conocimientos sobre su puesto. Tal como Chirú & Parrales (2020) mencionaron, la insatisfacción laboral también podría influir en la falta de interés en mejorar la comprensión y el desempeño de las responsabilidades laborales. En consecuencia, este resultado enfatiza la importancia de abordar el síndrome de *burnout* en el entorno educativo, ya que no solo afecta el bienestar de los docentes, sino que también puede tener un impacto perjudicial en su conocimiento y comprensión de sus funciones laborales.

Los resultados del segundo objetivo específico evidencian una relación negativa pero no significativa entre el síndrome de *burnout* y el rendimiento laboral de los docentes (tabla 7), lo cual difiere con investigaciones previas que habían indicado una conexión negativa e importante entre estos dos aspectos. En este sentido, se contrasta con autores como Chirú & Parrales (2020) y Pincay et al. (2018), quienes habían hallado pruebas de que el *burnout* estaba asociado con una reducción en el desempeño laboral de los docentes. Sin embargo, en este estudio en particular, los datos no respaldan la suposición planteada.

Las causas de esta discrepancia pueden atribuirse a factores contextuales o relacionados con la muestra que influyan en los resultados, como diferencias en la composición de la muestra o las características específicas de la institución educativa. Además, es posible que existan variables intervinientes que no se tuvieron en cuenta en este estudio y que afecten la relación entre el *burnout* y el rendimiento laboral, por lo cual se requieran análisis más completos como modelos de ecuaciones estructurales. También, es importante considerar que la conexión entre el *burnout* y el rendimiento laboral puede ser intrincada y estar sujeta a influencias tanto individuales como situacionales. Así, aunque este estudio no haya encontrado una asociación significativa, es necesario llevar

a cabo investigaciones adicionales para comprender mejor la relación entre el síndrome de *burnout* y el rendimiento laboral en el contexto específico de los docentes de esta muestra.

El descubrimiento del tercer objetivo muestra una relación sólida y negativa entre el síndrome de *burnout* y la capacidad de planificación y resolución de problemas (tabla 7), lo cual coincide con investigaciones previas que han explorado aspectos similares. Autores como Chirú & Parrales (2020) y Pincay et al. (2018) ya habían señalado cómo el *burnout* puede perjudicar la capacidad de los docentes para llevar a cabo tareas relacionadas con la planificación y la gestión de desafíos en el ámbito educativo. Este resultado implica que, a medida que los docentes experimentan niveles más elevados de *burnout*, su habilidad para organizar y planificar actividades pedagógicas, así como para abordar imprevistos en el aula, se ve mermada.

Las posibles causas se centran en que, el agotamiento emocional, la insatisfacción laboral y la despersonalización característicos del *burnout* pueden disminuir la energía y la motivación de los docentes, lo que, a su vez, podría afectar su capacidad para llevar a cabo una planificación efectiva. Además, el *burnout* puede dar lugar a una sensación de abrumación y estrés que dificulta la concentración y la toma de decisiones. La fatiga emocional puede reducir la capacidad de respuesta ante situaciones inesperadas o desafiantes en el entorno educativo, lo que influye en la habilidad de los docentes para planificar y gestionar su trabajo de manera efectiva. Por tanto, este resultado subraya la importancia de abordar el síndrome de *burnout* en el ámbito educativo, ya que puede tener un impacto significativo en las habilidades de planificación y resolución de problemas de los docentes.

Los resultados de este estudio destacan, al igual que Herrera (2012), la importancia de implementar programas de apoyo emocional y gestión del estrés para los

docentes, así como promover un entorno de trabajo saludable y una comunicación efectiva. Además, se coincide con Montoya y Moreno (2012), quienes resaltan la necesidad de proporcionar formación continua y apoyo adecuado a los docentes para mejorar su desempeño. Por último, subrayan la importancia de abordar el bienestar emocional de los docentes como un componente esencial para ofrecer una educación de calidad.

## Conclusiones

Este estudio ha confirmado de manera significativa la existencia de una relación negativa entre el síndrome de *burnout* y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública en el distrito de Villa El Salvador. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar el síndrome de *burnout* en el entorno educativo para mejorar la calidad de la enseñanza y el bienestar de los docentes.

Se ha comprobado de manera concluyente una relación negativa sólida entre el síndrome de *burnout* y la dimensión del conocimiento del puesto en los docentes de la institución educativa estudiada. Estos resultados indican que a medida que los docentes experimentan niveles más altos de *burnout*, su comprensión de las responsabilidades y tareas asociadas a su puesto de trabajo disminuye.

Contrariamente a lo esperado, este estudio no encontró una asociación significativa entre el síndrome de *burnout* y la dimensión de rendimiento laboral en los docentes de la institución educativa estudiada. Estos resultados sugieren que otros factores pueden estar influyendo en el rendimiento laboral de los docentes.

Se ha confirmado una relación negativa sólida entre el síndrome de *burnout* y la dimensión de planificación y la resolución de problemas en los docentes de la institución educativa. Estos resultados destacan la necesidad de abordar el bienestar emocional de los docentes como un componente esencial para promover la eficacia en la planificación y gestión de situaciones en el contexto educativo.

## Recomendaciones

Se recomienda a la institución educativa brindar apoyo emocional, asesoramiento y seguimiento a los docentes que presentan un nivel alto de *burnout* como parte integral de las estrategias de bienestar en el entorno educativo. Sería relevante para futuros tesisistas profundizar en la investigación de cómo factores específicos del entorno laboral, como la calidad de la comunicación y la retroalimentación, pueden influir en el conocimiento del puesto y en el desarrollo del *burnout* entre los docentes.

Se sugiere a la institución mantener el monitoreo del bienestar emocional de los docentes con nivel alto de *burnout* y proporcionar recursos de apoyo cuando sea necesario. Esto contribuiría al mantenimiento de un ambiente de trabajo saludable. Se recomienda a los directivos investigar en mayor profundidad los factores específicos que pueden influir en la productividad de los docentes, especialmente aquellos relacionados con la calidad de la enseñanza y la satisfacción laboral.

Se aconseja a futuros tesisistas profundizar sobre el entrenamiento en habilidades de manejo del estrés y de gestión del tiempo a los docentes como parte de las estrategias de apoyo para disminuir el nivel alto de *burnout* en el 26,3 % de los docentes y prevenir que el nivel bajo de *burnout* en el 22,5 % de los docentes se incremente. Al empoderarse de dichas habilidades estas pueden ayudarles a enfrentar situaciones de alta demanda y a mejorar su capacidad de planificación y resolución de problemas.

Se sugiere a futuros tesisistas evaluar la efectividad de intervenciones específicas diseñadas para mejorar la capacidad de planificación y resolución de problemas en docentes que experimentan *burnout* podría proporcionar información valiosa para futuras estrategias de apoyo.

## Referencias Bibliográficas

- Alvites, C. (2019) Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Revista Cielo Perú*, 7(3), 141-159.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-79992019000300006](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300006)
- Arévalo, J., Asencios, P. (2021). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas del distrito de Villa María del Triunfo, 2021* [Tesis de bachiller, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72636/Arevalo\\_OJ-I-Asencios\\_MPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72636/Arevalo_OJ-I-Asencios_MPJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Badia, A. (2019). Síndrome de burnout: qué es, causas, síntomas, tratamiento y consecuencias. *Psicología-online*. <https://www.psicologia-online.com/sindrome-de-burnout-que-es-causas-sintomas-tratamiento-y-consecuencias>
- Contreras, T. (2021). *El síndrome de burnout y el desempeño docente en educación básica regular en Lima Cercado*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Federico Villarreal <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6196>
- Dávila, E. (2019) *Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa la Inmaculada- Provincia de Bagua*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/45240>
- Eduactual (2023) Instrumentos de investigación-características. Tipos y ejemplos. El blog de Eduactual. <https://eduactual.com/educacion/instrumentos-de-investigacion-caracteristicas-tipos-y-ejemplos/>
- Estrada, E., Gallegos, N. (2020) Síndrome de *burnout* y variables sociodemográficas en docentes peruanos. *Revista de Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(6). <https://www.redalyc.org/journal/559/55965387008/html/>
- Gave, M. (2019). *Síndrome de burnout y desempeño docente en la institución educativa Visión Mundial, Cercado Lima, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40727>
- Gutiérrez, D; y Pando, J. (2018) *Síndrome de burnout y Desempeño laboral en docentes de una Institución Educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo] Repositorio institucional de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/897/TESIS%20SINDROME>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández, R. (2010), *Metodología de la investigación*. México D.F: Mcgraw-Hill
- Hernández, R. (2019). Investigación básica: características, definición, ejemplos. *Lifeder*. <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>
- Huacón, E., Hidalgo, O. (2021). Síndrome de burnout: impacto en el desempeño laboral de los educadores. *Revista Mapa*, 5(23).  
<https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/275>
- Lama, P., Lama, M., Lama, A. (2023) El instrumento de investigación: Clave según los Autores. *Horizonte de la ciencia* (web).  
<https://instrumentos.info/instrumentos/instrumento-de-investigacion-segun-autores/>
- Lazo, P. (2021). *Síndrome de burnout en docentes de educación secundaria de una institución educativa pública de Lima Metropolitana, según grupos diferenciados*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Marcos  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17480/Lazo\\_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17480/Lazo_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Llavilla, N. y Quispe, L. (2021). *Burnout y desempeño laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas de Lima, 2021* [Tesis de bachiller, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63674/Llavilla\\_N\\_M-Quispe\\_HLY\\_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63674/Llavilla_N_M-Quispe_HLY_SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Malander, N. (2019) Prevalencia de *burnout* en docentes de nivel secundario. *Revista de Psicología Journal of Psychology*, 15(29), 84-89.  
<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2113/0>
- Mamani, Y. y Cáceres, L. (2019). *Desempeño Laboral: una revisión teórica*. [Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana Unión.  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini\\_Trabajo\\_Ba-chillerato\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Ba-chillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maslach, C. y Jackson, S. (1997). *MBI Inventario "burnout" de Maslach: Manual*. Madrid: TEA Ediciones. Sitio Web. <https://es.scribd.com/doc/243266942/MBI-Bournot-de-Malash-PDF>
- Mogollón, J., y Rojas, A. (2019). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de I.Enacionales del distrito de Caylloma* [Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] Repositorio institucional de la Universidad de San Agustín de Arequipa <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10591>

- Nicolás, A. (2021). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana-2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80379>
- Parra-Gálvez, K. F. (2023). *Síndrome de burnout y desempeño laboral de docentes de ciencias de la salud*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo <https://doi.org/10.15381/os.v26i2.23761>
- Pérez, R. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú] Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5747>
- Pincay et. al (2018). *Síndrome de burnout y su incidencia en el desempeño laboral*. [Tesis de pregrado, Universidad Estatal de Milagro] Repositorio institucional de la Universidad Estatal de Milagro <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/428>
- Quispe, A. (2020). *Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública en VES, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma] Repositorio institucional de la Universidad Ricardo Palma [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3582/TEZZT030\\_46268827\\_T %20 %20 %20QUISPE %20HINOJO %20ANA %20MAR %C3 %8DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3582/TEZZT030_46268827_T%20%20%20QUISPE%20HINOJO%20ANA%20MAR%20C3%208DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reiter, S. (2020) *Síndrome de burnout y la gestión pedagógica en docentes de las instituciones educativas de la UGEL 06-Lima, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51951/Reiter\\_CS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51951/Reiter_CS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rionda, A. y Mares, G. (2012) *burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral*, *Revistas UNAM*, 2(1), 43-50. <http://revistas.unam.mx/index.php/rlmc/article/view/27637>
- Rodríguez et al. (2018). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en los docentes del Colegio Simón Bolívar. Universidad Simón Rodríguez*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú] Repositorio institucional de la Universidad tecnológica del Perú [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4003/Efrain %20Amanzo\\_Maurice %20Cateriano\\_Su %20Echevarria\\_Miguel %20Rodriguez\\_Trabajo %20de %2 0Investigacion\\_Maestria\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4003/Efrain%20Amanzo_Maurice%20Cateriano_Su%20Echevarria_Miguel%20Rodriguez_Trabajo%20de%200Investigacion_Maestria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vega, P., García, D., Ochoa, S. y Erazo, J. (2020) *Síndrome de burnout: Un estudio con docentes de Educación Básica. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*,

5(1), 246-264.

<https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/7610740>

Velazco, K. (2021). *Síndrome de burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Miraflores*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal] Repositorio institucional de la Universidad Nacional Federico Villarreal  
[http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5330/UNFV\\_FP\\_Velazco\\_AstetKatherine\\_Marianela\\_Titulo\\_profesional\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5330/UNFV_FP_Velazco_AstetKatherine_Marianela_Titulo_profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zarcovich. (2005). *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill.

Zamora, M. (2021) *Propiedades psicométricas del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) en docentes de instituciones educativas estatales de la esperanza*. [Tesis de Bachiller, Universidad Peruana Unión] Repositorio institucional de la Universidad Peruana Unión  
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7715/1/REP\\_PSIC\\_MARLYN.ZAMORA\\_PROPIEDADES.PSICOM%  
c3%89TRICAS.INVENTARIO.BURNOUT.MASLACH.DOCENTES.INSTITUCIONES.EDUCATIVAS.ESTATALES.LA.ESPERANZA.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7715/1/REP_PSIC_MARLYN.ZAMORA_PROPIEDADES.PSICOM%c3%89TRICAS.INVENTARIO.BURNOUT.MASLACH.DOCENTES.INSTITUCIONES.EDUCATIVAS.ESTATALES.LA.ESPERANZA.pdf)

Chero, M.y Diaz, M. (2015). *El síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores profesionales del banco de crédito del Perú, sucursal balta-Chiclayo*, 2014. [Tesis de Licenciado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] Repositorio institucional de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/168/1/TL\\_CheroEnriquezLuis\\_DiazBecerraMarco.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/168/1/TL_CheroEnriquezLuis_DiazBecerraMarco.pdf)

## ANEXO

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Agotamiento emocional</li> <li>● Despersonalización</li> <li>● Falta de Realización personal</li> </ul>	<b>Método:</b> Científico <b>Método Específico:</b> Cuantitativo  <b>Tipo de investigación:</b> Transversal <b>Nivel de la investigación:</b> Correlacional <b>Diseño:</b> No experimental
¿Cuál es la relación entre el síndrome de <i>burnout</i> y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador?	Determinar La relación entre el síndrome de <i>burnout</i> y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador.	H0= No existe relación significativa entre el síndrome de <i>burnout</i> y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023. H1=Existe relación significativa entre el síndrome de <i>burnout</i> y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador.	Síndrome de <i>burnout</i>		
<b>Problema específico 1</b>	<b>Objetivo específico 1</b>	<b>Hipótesis específica 1</b>	<b>Variable 2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conocimiento del puesto</li> <li>● Rendimiento o productividad</li> <li>● Planificación y resolución de procesos</li> </ul>	<b>Población:</b> Finita, 80 docentes de una institución educativa pública del distrito de villa el Salvador 2023
¿Cuál es la relación entre el síndrome de <i>burnout</i> y la dimensión conocimiento del puesto en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador?	Determinar la relación entre el síndrome de <i>burnout</i> y la dimensión conocimiento del puesto en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador	H0= No existe relación significativa entre el síndrome de <i>burnout</i> y la dimensión conocimiento del puesto en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023. H1= Existe relación significativa entre el síndrome de <i>burnout</i> y la dimensión conocimiento del puesto en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023.	Desempeño laboral		

<b>Problema específico 2</b>	<b>Objetivo específico 2</b>	<b>Hipótesis específica 2</b>	
<p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de <i>burnout</i> y la dimensión productividad en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador?</p>	<p>Determinar la relación entre el síndrome de <i>burnout</i> y la dimensión productividad en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador</p>	<p>H0=No existe relación significativa entre el síndrome de <i>burnout</i> y la dimensión productividad en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023.</p> <p>H1= Existe relación significativa entre el síndrome de <i>burnout</i> y la dimensión productividad en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023.</p>	<p><b>Muestra:</b> 80 docentes</p>
<b>Problema Especifico 3</b>	<b>Problema Especifico 3</b>	<b>Problema Especifico 3</b>	
<p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de <i>burnout</i> y la dimensión planificación y resolución de procesos en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador</p>	<p>Determinar la relación entre el síndrome de <i>burnout</i> y la dimensión planificación y resolución de procesos en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador</p>	<p>H0= No existe relación significativa entre el síndrome de <i>burnout</i> y la dimensión planificación y resolución de procesos en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023.</p> <p>H1= Existe relación significativa entre el síndrome de <i>burnout</i> y la dimensión planificación y resolución de procesos en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador, 2023.</p>	<p>Muestreo: Censal</p>

---

**Bibliografía de sustento para la justificación y la delimitación del problema**

- Gutiérrez, D; y Pando, J. (2018) *Síndrome de burnout y desempeño laboral endocentes de una Institución Educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].  
[http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/897/TESIS %20SINDROME](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/897/TESIS%20SINDROME)
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú].  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5747>
- 

---

**Bibliografía usada para el diseño metodológico**

- Hernández, R. (2018). Investigación básica: características, definición, ejemplos.  
<https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>
- Zarcovich. (2005). *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill.

Reiter, S. (2020) *Síndrome de Burnout y la gestión pedagógica en docentes de las instituciones educativas de la UGEL 06 - Lima, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51951/Reiter\\_CS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51951/Reiter_CS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodríguez et al. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes del Colegio Simón Bolívar. Universidad Simón Rodríguez*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú]  
[https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4003/Efrain%20Amanzo\\_Maurice%20Cateriano\\_Su%20Echevarria\\_Miguel%20Rodriguez\\_Trabajo%20de%20Investigacion\\_Maestria\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/4003/Efrain%20Amanzo_Maurice%20Cateriano_Su%20Echevarria_Miguel%20Rodriguez_Trabajo%20de%20Investigacion_Maestria_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## Anexo 2: Consentimiento Informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Investigación: “Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador – Lima – 2023”

Querido (a) docente queremos brindarle el más cordial saludo y agradecimiento por la iniciativa de prestar su apoyo a nuestra investigación, la cual tiene como objetivo determinar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador – Lima – 2023.

Nuestros nombres son Maria Elisabet Davila Vera y Luz Eva Razo Grabiell, estudiantes del curso de Elaboración de Tesis de la carrera de Psicología de la Universidad Continental – Sede Huancayo, y nos encontramos realizando este estudio para obtener el grado de licenciadas en Psicología.

Finalmente, te invito a participar.

Quisiéramos contar con su valiosa participación en esta investigación. El proceso consiste en responder una serie de preguntas, con el fin de lograr el objetivo de investigación ya mencionado líneas arriba. Para su participación se requiere su conformidad. Es importante mencionarle que los datos recogidos serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, no tienen fines diagnósticos y se utilizarán únicamente para propósitos de este estudio científico. De aceptar participar, debe marcar “SÍ ACEPTO” en la casilla inferior y colocar el número de su DNI.

SÍ ACEPTO

DNI: .....

### Anexo 3: Instrumento de medición

#### Cuestionario de Desempeño Laboral

##### INSTRUCCIONES

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.

N°	ÍTEMS	PUNTUACIÓN				
		S (4)	CS (3)	RV (2)	CN (1)	N (0)
1	Usted conoce la Estructura Orgánica de la Entidad donde labora.					
2	Usted conoce los alcances de la función que desarrolla dentro de la organización.					
3	Considera Usted que, el cumplimiento de sus funciones brindan aportes relevantes dentro de la organización.					
4	Usted considera que su rol como colaborador aporta beneficios dentro de la organización.					
5	Usted considera que su función en el trabajo influye en el logro de la misión institucional.					
6	Usted considera que tiene un limite laboral en el ejercicio de sus funciones.					
7	Considera usted que en el desempeño de sus funciones brinda todas sus capacidades intelectuales.					
8	Se considera Usted capaz de realizar sus labores en menor tiempo en comparación con sus compañeros de trabajo.					
9	Usted, realiza su trabajo con optimismo.					
10	Considera Usted, que sus funciones laborales van de acuerdo con sus objetivos profesionales.					
11	Considera Usted, que su rendimiento laboral depende de su estado emocional.					
12	Considera Usted, que su rendimiento se incrementa cuando se aproxima el fin de mes.					
13	Planifica Usted sus actividades laborales con anticipación.					
14	Resuelve Usted sus conflictos laborales con eficiencia.					
15	Considera Usted que tiene objetivos a corto y largo plazo dentro del área en que labora.					
16	Considera Usted que es empático con sus compañeros de trabajo cuando atraviesan una dificultad.					
17	Se considera apto para tomar decisiones relevantes en su rol laboral.					
18	Considera que es asertivo para corregir sus errores y los errores de sus compañeros de trabajo.					

## Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

### MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

#### INSTRUCCIONES:

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 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

		0	1	2	3	4	5	6
1.	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.							
2.	Me siento cansado(a) al final de la jornada de trabajo.							
3.	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4.	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.							
5.	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales.							
6.	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.							
7.	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.							
8.	Me siento exhausto por mi trabajo.							
9.	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.							
10.	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11.	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12.	Me siento muy activo(a).							
13.	Me siento frustrado(a) en mi trabajo.							
14.	Creo que estoy trabajando demasiado.							
15.	No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que les doy servicio.							
16.	Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17.	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.							
18.	Me siento estimulado(a) después de trabajar en contacto con personas.							
19.	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20.	Me siento acabado(a).							
21.	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22.	Creo que las personas me culpan de alguno de sus problemas.							

## Anexo 4: Solicitud de permiso

### SOLICITUD DE PERMISO

Director de la institución educativa Manuel Gonzales Prada N° 6068

Sr. Alfredo Villafuerte Zevallos

Yo María E. Dávila Vera con DNI 44745091 con domicilio en Jr Toribio Seminario 633, San Juan de Miraflores con número de celular 963445919 y Luz Eva Razo Grabiél con DNI 10526179 con domicilio en Av.9 de diciembre MZ 42 LT 8 Nva Esperanza, Villa María del Triunfa con numero de celular 939260813, ante usted nos presentamos respetuosamente y exponemos.

Que llevando a acabo el desarrollo de tesis para la obtención del título profesional de psicología, en la Universidad Continental, solicitamos a usted permiso para realizar nuestro trabajo de investigación en la institución que tiene a cargo cuyo tema es **"SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR – LIMA - 2023"**, donde se planea aplicar dos instrumentos para evaluar a los docentes de los tres niveles:

- Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)
- Cuestionario del Desempeño Laboral de Gutiérrez y Pando

Por lo expuesto

Estaríamos agradecidos de que pueda aceptar nuestra solicitud

Villa El Salvador, 24 de octubre del 2023



María E. Dávila Vera

44745091



Luz Eva Razo Grabiél

10526179



24/10/23

## Anexo 5: Autorización de cuestionarios

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Villa el Salvador, 21 de noviembre del 2023

Escuela de Psicología de la Universidad Continental

Sra María Elisabet Dávila Vera con DNI 44745091

★  
Sra Luz Eva Razo Grabiell, con DNI 10526179

**Asunto : Autorización de investigación y Recolección de datos**

**REF: Solicitud de fecha 24-10-2023**

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes y saludarlas cordialmente, a la vez informar que luego de haber revisado el documento mediante el cual solicita permiso para realizar el trabajo de tesis denominado "**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE VILLA EL SALVADOR - LIMA 2023**", al respecto se le autoriza la recolección y análisis de datos, siempre que no afecte el normal desarrollo de las funciones programadas o perturbe el clima institucional.

Sin otro particular me despido.

Atentamente,



  
Alfredo Villafuerte Zevallos  
Director

## Anexo 6: Validación de los instrumentos por jueces

Lima, 21 de octubre del 2023

SOLICITO: Validación de instrumento.

Dr.....Juan Sandoval  
Vílchez.....

Presente.

Me dirijo a usted para saludarlo y al mismo tiempo, tenga la amabilidad de validar los instrumentos de la investigación titulada: “Síndrome de *burnout* y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador-Lima-2023”

Le adjunto la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables y los instrumentos a validar para que tenga en consideración al momento de emitir su juicio.

Se le pide pueda llenar las siguientes fichas para poder realizar la validación:

- a) Ficha de datos del experto.
- b) Ficha de evaluación de ítems (o indicadores).
- c) Ficha de evaluación global del instrumento.

Le agradezco de antemano su gentil colaboración Atentamente.

Luz Eva Razo Grabiél y Maria Elisabet Davila Vera Bachiller en  
psicología.  
Universidad Continental

**DATOS DE EXPERTO**

FORMACIÓN PROFESIONAL:	<b><u>USMP</u></b>	<b><u>1979-1985</u></b>
POSTGRADO:	<b><u>MAGISTER EN PSICOLOGÍA CLÍNICA Y FAMILIA</u></b>	
DOCTORADO:	<b><u>DOCTOR EN PSICOLOGÍA</u></b>	
EXPERIENCIA LABORAL:	<b><u>HOSPITAL ARZOBISPO LOAYZA</u></b>	<b><u>1985- 2016</u></b>

  
.....  
**Dr. Juan Sandoval Vilchez**  
PSICOLOGO  
C. Ps. P. 1848

Valida  
dor DNI. N.º  
08151575

### **FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO**

Apreciado profesor:

Por favor responda si el instrumento de investigación, el cual está usted evaluando como EXPERTO, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. De encontrar observaciones, realice los comentarios pertinentes.

<b>CRITERIOS</b>	<b>SI</b>	<b>N O</b>	<b>COMENTARIO</b>
1. El instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	X		
2. Las instrucciones son fáciles de seguir.	X		
3. El instrumento está organizado en forma lógica.	X		
4. El lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	X		
5. Existe coherencia entre las variables, indicadores e ítem.	X		
6. Las alternativas de respuestas son las apropiadas.	X		
7. Las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	X		
8. (*) Considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	X		
9. (*) Considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	X		
10. (*) Considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	X		

(\*) Se responderán en función a como este conformado el instrumento de investigación.

## FICHA DE EVALUACIÓN POR ÍTEMS O INDICADORES

Estimado profesor:

Indique si cada uno de los ítems que conforman el instrumento cumple con los criterios señalados. Para aquellos que no, especifique en comentarios el por qué.

VARIABLE	INDICADOR	ITEM	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado en conducta observable	Está redactado para el público al que se dirige	Mide el indicador (variable) que se quiere medir	
<b>Variable 1: SINDROME DE BURNOUT</b>	Nivel de cansancio emocional	1,2,3					X	
	Sobre esfuerzo físico	6,8,13,14,16,20					X	
	Grado de despersonalización	5,10,11,15,22					X	
	Nivel de autoeficacia	4,7					X	
	Realización personal en el trabajo	9,12,17,18,19,21					X	
<b>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>	Nivel de conocimiento	1,2,3,4,5,6					X	
	Nivel de rendimiento	7,8,9,10,11,12					X	
	Nivel de planificación y resolución de procesos	13,14,15,16,17,18					X	

Lima, 21 de octubre del 2023

SOLICITO: Validación de instrumento.

Srta. J. Isela Horna Arredondo

Presente.

Me dirijo a usted para saludarlo y al mismo tiempo, tenga la amabilidad de validar los instrumentos de la investigación titulada: “Síndrome de *burnout* y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador-Lima-2023”

Le adjunto la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables y los instrumentos a validar para que tenga en consideración al momento de emitir su juicio.

Se le pide pueda llenar las siguientes fichas para poder realizar la validación:

- a) Ficha de datos del experto.
- b) Ficha de evaluación de ítems (o indicadores).
- c) Ficha de evaluación global del instrumento.

Le agradezco de antemano su gentil colaboración

Atentamente.

Luz Eva Razo Grabiél y María Elisabet Davila

Vera Bachiller en psicología.

Universidad Continental

**DATOS DEL EXPERTO**

FORMACIÓN PROFESIONAL:	UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA	LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
POSTGRADO:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
DOCTORADO:		
EXPERIENCIA LABORAL:	<ul style="list-style-type: none"><li>- INABIF – CAR MIXTO SAGRADOS CORAZONES</li><li>- UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA</li><li>- CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DE PUERTO MALDONADO</li><li>- UNIVERSIDAD AMAZONICA DE MADRE DE DIOS</li><li>- CENTRO DE SALUD OCUCAJE</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- PSICOLOGA</li><li>- DOCENTE</li><li>- PSICOLOGA</li><li>- PSICOLOGA</li><li>- PSICOLOGA</li></ul>

J. Isela Horna Arredondo



PSICÓLOGA  
C.Ps.P. 28469

Validador

DNI. N° 46451944

### **FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO**

Apreciado profesor:

Por favor responda si el instrumento de investigación, el cual está usted evaluando como EXPERTO, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. De encontrar observaciones, realice los comentarios pertinentes.

<b>CRITERIOS</b>	<b>SI</b>	<b>N O</b>	<b>COMENTARIO</b>
3. El instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	X		
4. Las instrucciones son fáciles de seguir.	X		
6. El instrumento está organizado en forma lógica.	X		
7. El lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	X		
8. Existe coherencia entre las variables, indicadores e ítem.	X		
11. Las alternativas de respuestas son las apropiadas.	X		
12. Las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	X		
13. (*) Considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	X		
14. (*) Considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	X		
15. (*) Considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	X		

(\*) Se responderán en función a como este conformado el instrumento de investigación.

## FICHA DE EVALUACIÓN POR ÍTEMS O INDICADORES

Estimado profesor:

Indique si cada uno de los ítems que conforman el instrumento cumple con los criterios señalados. Para aquellos que no, especifique en comentarios el por qué.

VARIABLE	INDICADOR	ITEM	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado en conducta observable	Está redactado para el público al que se dirige	Mide el indicador (variable) que se mide	
<b>Variable 1: SINDROME DE BURNOUT</b>	Nivel de cansancio emocional	1,2,3					X	
	Sobre esfuerzo físico	6,8,13,14,16,20					X	
	Grado de despersonalización	5,10,11,15,22					X	
	Nivel de autoeficacia	4,7					X	
	Realización personal en el trabajo	9,12,17,18,19,21					X	
<b>Variable 2: DESEMPEÑO NO LABORAL</b>	Nivel de conocimiento	1,2,3,4,5,6					X	
	Nivel de rendimiento nivel de	7,8,9,10,11,12					X	
	Nivel de planificación y resolución de procesos	13,14,15,16,17,18					X	

Lima, 21 de octubre del 2023

SOLICITO: Validación de instrumento.

Mg. María Y. Tantaruna Diaz

Presente.

Me dirijo a usted para saludarlo y al mismo tiempo, tenga la amabilidad de validar los instrumentos de la investigación titulada: “Síndrome de *burnout* y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa El Salvador-Lima-2023”

Le adjunto la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables y los instrumentos a validar para que tenga en consideración al momento de emitir su juicio.

Se le pide pueda llenar las siguientes fichas para poder realizar la validación:

- a) Ficha de datos del experto.
- b) Ficha de evaluación de ítems (o indicadores).
- c) Ficha de evaluación global del instrumento.

Le agradezco de antemano su gentil colaboración

Atentamente.

Luz Eva Razo Grabiél y Maria Elisabet Davila Vera

Bachiller en psicología.

Universidad Continental

.

**DATOS**  
**DEL**  
**EXPERTO**  
**O**

FORMACIÓN PROFESIONAL:	UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA	LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
POSTGRADO:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
DOCTORADO:		
EXPERIENCIA LABORAL:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- INABIF-CAR MIXTO SAGRADOSCORAZONES</li> <li>- UNIVERSIDAD PRIVADA SANJUAN BAUTISTA</li> <li>- CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DE PUERTO MALDONADO</li> <li>- UNIVERSIDAD AMAZONICA DEMADRE DE DIOS</li> <li>- CENTRO DE SALUD OCUCAJE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PSICOLOGA</li> <li>- DOCENTE</li> <li>- PSICOLOGA</li> <li>- PSICOLOGA</li> <li>- PSICOLOGA</li> </ul>

  
**Mg. Maria Y. Tantaruna Díaz**  
**CPsP: 26209**  
**Psicóloga Clínica**

### **FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO**

Apreciado profesor:

Por favor responda si el instrumento de investigación, el cual está usted evaluando como EXPERTO, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. De encontrar observaciones, realice los comentarios pertinentes.

<b>CRITERIOS</b>	<b>S</b> <b>I</b>	<b>NO</b>	<b>COMENTARIO</b> <b>O</b>
1. El instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	X		
2. Las instrucciones son fáciles de seguir.	X		
3. El instrumento está organizado en forma lógica.	X		
4. El lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	X		
5. Existe coherencia entre las variables, indicadores e ítem.	X		
6. Las alternativas de respuestas son las apropiadas.	X		
7. Las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	X		
8. (*) Considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	X		
9. (*) Considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	X		
10. (*) Considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	X		

(\*) Se responderán en función a como este conformado el instrumento de investigación.

### FICHA DE EVALUACIÓN POR ÍTEMS O INDICADORES

Estimado profesor:

Indique si cada uno de los ítems que conforman el instrumento cumple con los criterios señalados. Para aquellos que no, especifique en comentarios el por qué.

VARIABLE	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado en conducta observable	Está redactado para el público al que se dirige	Mide el indicador (variable) que dice medir	
<b>Variable 1: SINDROME DE <i>BURNOUT</i></b>	Nivel de cansancio emocional	1,2,3	SI	SI	SI	SI	SI	
	Sobre esfuerzo físico	6,8,13,14,16,20	SI	SI	SI	SI	SI	
	Grado de despersonalización	5,10,11,15,22	SI	SI	SI	SI	SI	
	Nivel de autoeficacia	4,7						
	Realización personal en el trabajo	9,12,17,18,19,21	SI	SI	SI	SI	SI	
<b>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>	Nivel de conocimiento	1,2,3,4,5,6						
	Nivel de rendimiento nivel de	7,8,9,10,11,12						
	Nivel de planificación y resolución de procesos	13,14,15,16,17,18	SI	SI	SI	SI	SI	

APLICABLE (X) (NO)

Observaciones.....  
.....

DNI N.º.....46160965 .....CPP:26209

Fecha..... 12/03/2024

  
.....  
**Mg. Maria Y. Tantaruna Díaz**  
**CPsP: 26209**  
**Psicóloga Clínica**