

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN
ORGANIZACIONAL

Tesis

**Influencia del género y la experiencia laboral en la
relación entre síndrome de burnout y desempeño
laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión
Educativa Local de Anta, 2023**

Kelly Lakasmhy Romero Olavarrera

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Cusco, 2025

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



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

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Mg. JAIME SOBRADOS TAPIA
Director Académico de la Escuela de Posgrado
DE : Dr. Eduardo Franco Chalco
Asesor del Trabajo de Investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de Trabajo de Investigación
FECHA : 05 de agosto del 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado Asesor del Trabajo de Investigación titulado "influencia del género y la experiencia laboral en la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023", perteneciente a Kelly Lakasmhy Romero Olavarrera, de la MAESTRÍA En Recursos Humanos y Gestión Organizacional; 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 17% de similitud (informe adjunto) 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
(Nº de palabras excluidas: < 40) SI NO
- 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.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. Eduardo Franco Chalco
DNI. Nº 70817665

Arequipa
Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo
Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima
Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, ROMERO OLAVARRERA KELLY LAKASMHY, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 72490746, de la MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTION ORGANIZACIONAL, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

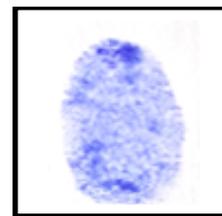
1. El Trabajo de Investigación titulado "INFLUENCIA DEL GENERO Y LA EXPERIENCIA LABORAL EN LA RELACION ENTRE SINDROME DE BORNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE ANTA, 2023", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN RECURSOS HUMANOS Y GESTION ORGANIZACIONAL.
2. El Trabajo de Investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. El Trabajo de Investigación es original e inédito, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Cusco, 03 de febrero de 2025



DNI. N° 72490746



Huella

Arequipa

Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo

Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima

Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

Tesis MRH

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|----|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 5% |
| 2 | Karina Patricia Rodríguez-Marulanda, Jorge Isaac Lechuga-Cardozo. "Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA", Revista Escuela de Administración de Negocios, 2020 Publicación | 2% |
| 3 | repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 4 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | Submitted to SASTRA University Trabajo del estudiante | 1% |

| | | |
|----|---|------|
| 8 | Submitted to Douglas County Schools Trabajo del estudiante | 1 % |
| 9 | repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 10 | Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante | <1 % |
| 11 | repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet | <1 % |
| 12 | Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante | <1 % |
| 13 | cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 14 | tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | www.ti.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |

repositorio.unsaac.edu.pe

19

Fuente de Internet

<1 %

20

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE

Trabajo del estudiante

<1 %

21

repositorio.uan.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

22

Edder Ismael Orna Brito, José Luis Solano Peláez. "Factores psicosociales causales del síndrome de Burnout en el personal de call center del Ecu 911 de la ciudad de Macas", Runas. Journal of Education and Culture, 2024

Publicación

<1 %

23

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

24

repositoriodspace.unipamplona.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

25

repositorio.uta.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 40 words

Excluir bibliografía

Activo

Asesor

Dr. Eduardo Franco Chalco

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por guiarme hasta este momento de mi vida. Quiero expresar mi gratitud hacia aquellos que han sido parte de este proceso, especialmente al Dr. Eduardo Chalco Franco, mi asesor, quien me dio el apoyo en todo el transcurso del desarrollo de la investigación presente. Por último, deseo expresar mi más sincero agradecimiento a mis padres, hermano y mi hijo, quienes me brindaron su ayuda y motivación. Con su respaldo, logré alcanzar mi importante objetivo de convertirme en maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional. ¡Estoy enormemente agradecido por creer en mí!

Dedicatoria

Agradezco a Dios por brindarme la oportunidad de vivir y por su constante compañía en cada paso de mi camino. También agradezco por haberme dado una familia maravillosa y por guiarme en cada decisión que tomo.

Esta tesis está dedicada a mis queridos padres, Joel y Norma, quienes siempre me alentaron y fueron mi fuente de fortaleza diaria. Su apoyo incondicional en todas las situaciones de mi vida ha sido invaluable, y me enseñaron que, con dedicación y perseverancia, nada es imposible.

A mi querido hermano, Baditt, le agradezco por ser paciente y demostrar siempre su amor incondicional.

Asimismo, dedico este trabajo a mi amado hijo, Faramird, por su apoyo constante y por acompañarme en las noches de estudio.

El camino no fue fácil, pero estoy agradecida por nunca dejar de creer en mí misma.

Índice

| | |
|---|-----|
| Asesor | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Índice..... | v |
| Resumen | x |
| Abstract | xi |
| Introducción | xii |
| Capítulo I: Planteamiento del estudio | 14 |
| 1.1 Planteamiento y formulación del problema | 14 |
| 1.1.1. <i>Planteamiento del problema</i> | 14 |
| 1.1.2 <i>Formulación del problema</i> | 18 |
| A. <i>Problema General</i> | 18 |
| B. <i>Problemas Específicos</i> | 18 |
| 1.2 Determinación de objetivos..... | 19 |
| 1.2.1 <i>Objetivo general</i> | 19 |
| 1.2.2 <i>Objetivos específicos</i> | 19 |
| 1.3 Justificación e importancia del estudio..... | 19 |
| 1.3.1 <i>Justificación Teórica</i> | 19 |
| 1.3.2 <i>Justificación Práctica</i> | 20 |
| 1.3.3 <i>Justificación Metodológica</i> | 20 |
| 1.3.4 <i>Justificación Social</i> | 20 |
| 1.4 Limitaciones de la presente investigación..... | 21 |
| Capitulo II: Marco teórico..... | 22 |
| 2.1 Antecedentes del problema | 22 |
| 2.1.1. <i>A nivel internacional</i> | 22 |
| 2.1.2. <i>A nivel nacional</i> | 27 |
| 2.1.3. <i>A nivel local</i> | 33 |
| 2.2 Bases teóricas | 39 |
| 2.2.1. <i>Síndrome de Burnout</i> | 39 |
| 2.2.2. <i>Proceso de desarrollo del Síndrome de Burnout</i> | 40 |

| | |
|--|----|
| 2.2.3. Modelos de desarrollo del Síndrome de Burnout..... | 42 |
| 2.2.3.1. Modelo Edelwich y Brodsky | 42 |
| 2.2.3.2. Modelo Cherniss | 43 |
| 2.2.3.3. Modelo de Farber..... | 44 |
| 2.2.3.4. Modelo de Leiter | 45 |
| 2.2.4. Causas del Síndrome de Burnout..... | 46 |
| 2.2.5. Dimensiones de la variable Síndrome de Burnout..... | 47 |
| 2.2.5.1. Agotamiento emocional..... | 47 |
| A. Agotamiento en el trabajo..... | 48 |
| B. Cansancio en el trabajo..... | 48 |
| C. Fatiga al iniciar el día..... | 48 |
| D. Estrés en el trabajo..... | 48 |
| E. Desgaste en el trabajo..... | 49 |
| F. Frustración en el trabajo..... | 49 |
| G. Exceso de trabajo..... | 49 |
| H. Estrés al trabajar directamente con los demás..... | 49 |
| I. Límite de posibilidades | 49 |
| 2.2.5.2. Despersonalización..... | 50 |
| A. Trato impersonal..... | 51 |
| B. Endurecimiento emocional..... | 51 |
| C. Insensibilidad | 52 |
| D. Falta de empatía..... | 52 |
| 2.2.5.3. Falta de realización personal en el trabajo..... | 53 |
| A. Comprensión | 54 |
| B. Afectividad..... | 54 |
| C. Influencia positiva | 55 |
| D. Sentido energético..... | 55 |
| E. Clima agradable..... | 56 |
| F. Estimulación | 56 |
| G. Logro de metas..... | 56 |
| H. Control de emociones..... | 56 |
| 2.2.6 Desempeño laboral..... | 57 |
| 2.2.7. Factores del desempeño laboral..... | 58 |

| | |
|--|----|
| 2.2.7.1. <i>Conocimiento del trabajo</i> | 58 |
| A. Competencia | 59 |
| B. Capacidad de ejecución | 60 |
| C. Conocimiento actitudinal..... | 60 |
| D. Organización..... | 60 |
| 2.2.7.2. <i>Producción</i> | 60 |
| A. Cantidad de trabajo | 62 |
| B. Calidad de trabajo | 62 |
| C. Nivel de compromiso | 62 |
| D. Capacidad de administración de tiempo..... | 62 |
| 2.2.7.3. <i>Responsabilidad</i> | 63 |
| A. Dedicación..... | 64 |
| B. Ejecución..... | 65 |
| C. Toma de decisiones..... | 65 |
| D. Responsabilidad de las decisiones..... | 65 |
| 2.2.7.4. <i>Capacidad de liderazgo</i> | 65 |
| A. Conducción..... | 66 |
| B. Dirección..... | 67 |
| C. Capacidad de Servicio:..... | 67 |
| D. Consecución de Objetivos | 67 |
| 2.2.7.5. <i>Identidad laboral</i> | 67 |
| A. Identificación del Trabajador..... | 68 |
| B. Eficiencia Laboral | 69 |
| C. Eficaz Laboral..... | 69 |
| D. Reciprocidad con los Lineamientos | 69 |
| 2.2.8. <i>Género</i> | 69 |
| 2.2.9. <i>Experiencia laboral</i> | 70 |
| 2.3 Definición de términos básicos | 72 |
| 2.3.1. <i>Docentes</i> | 72 |
| 2.3.2. <i>Estrés Laboral</i> | 72 |
| 2.3.3. <i>Bienestar Laboral</i> | 72 |
| 2.3.4. <i>Prevención del Burnout</i> | 72 |
| 2.3.5. <i>Intervención</i> | 72 |

| | | |
|---------|--|----|
| 2.3.6. | Evaluación de Desempeño..... | 73 |
| 2.3.7. | <i>Carga de Trabajo</i> | 73 |
| 2.3.8. | <i>Efectividad en el Trabajo</i> | 73 |
| 2.3.9. | <i>Clima Organizacional</i> | 73 |
| 2.3.10. | <i>Motivación Laboral</i> | 73 |
| 2.3.11. | <i>Resiliencia</i> | 73 |
| 2.3.12. | <i>Apoyo Social</i> | 74 |
| | Capitulo III: Hipótesis y variables..... | 75 |
| 3.1 | Hipótesis..... | 75 |
| 3.1.1 | <i>Hipótesis general</i> | 75 |
| 3.1.2 | <i>Hipótesis específicas</i> | 75 |
| 3.2 | Operacionalización de variables..... | 75 |
| 3.2.1 | <i>Variable 1</i> | 75 |
| | Dimensiones:..... | 75 |
| 3.2.2 | <i>Variable 2</i> | 75 |
| | Dimensiones:..... | 75 |
| 3.2.3. | <i>Variable 3</i> | 76 |
| 3.2.4. | <i>Variable 4</i> | 76 |
| 3.2.3 | <i>Matriz de operacionalización de variables</i> | 77 |
| | Capitulo IV: Metodología del estudio..... | 87 |
| 4.1 | Método y tipo de investigación..... | 87 |
| 4.1.1 | <i>Método</i> | 87 |
| 4.1.2 | <i>Tipo o alcance</i> | 87 |
| 4.2 | Diseño de investigación..... | 88 |
| 4.3 | Población y muestra..... | 89 |
| 4.3.1 | <i>Población</i> | 89 |
| 4.3.2 | <i>Muestra</i> | 89 |
| 4.3.3. | <i>Unidad de análisis</i> | 89 |
| | Criterios de inclusión..... | 90 |
| | Criterios de exclusión..... | 90 |
| 4.4 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 90 |
| 4.4.1. | <i>Procedimiento de recolección de datos</i> | 91 |
| 1. | Selección de Participantes:..... | 91 |

| | | |
|--------|--|------------|
| 2. | Consentimiento Informado:..... | 92 |
| 3. | Cuestionarios:..... | 92 |
| 4. | Análisis de Datos:..... | 92 |
| 5. | Confidencialidad de los Datos: | 92 |
| 6. | Duración del Estudio:..... | 93 |
| 7. | Comunicación de Resultados: | 93 |
| 4.5 | Técnicas de análisis de datos..... | 93 |
| 4.6 | Aspectos éticos | 93 |
| | Capítulo V: Resultados | 95 |
| 5.1. | Resultados y análisis..... | 95 |
| 5.1.1. | <i>Resultados sociodemográficos</i> | <i>95</i> |
| 5.1.2. | <i>Resultados de Síndrome de Burnout.....</i> | <i>98</i> |
| 5.1.3. | <i>Resultados de Desempeño laboral.....</i> | <i>102</i> |
| 5.1.4. | <i>Contrastación de hipótesis.....</i> | <i>111</i> |
| 5.2. | Discusión de los resultados | 120 |
| | Conclusiones | 124 |
| | Recomendaciones | 125 |
| | Referencias bibliográficas..... | 126 |
| | Anexos | 132 |
| A. | Matriz de consistencia | 133 |
| B. | Instrumentos | 136 |
| | MÉTODOS PARA EVALUAR EL SÍNDROME BURNOUT | 138 |
| | Las claves para la interpretación de este cuestionario son:..... | 138 |
| | INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL..... | 139 |
| C. | Consentimiento informado..... | 141 |
| D. | Árbol de problemas..... | 144 |

Resumen

El presente trabajo denominado “Influencia del género y la experiencia laboral en la relación entre Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023” tuvo como objetivo determinar de qué manera el género y la experiencia laboral de los trabajadores influyen en la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023. Por ende, la metodología se basó en un enfoque cuantitativo debido a que se midieron las variables en estudio por medio de cuestionarios, el alcance fue de tipo correlacional ya que su objetivo principal fue examinar la existencia de asociación entre las variables de interés, del mismo modo se contó con un diseño no experimental de corte transversal porque no hubo intervención del investigador en el comportamiento de los datos. En cuanto a la población, estuvo conformada por el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Anta en el año 2023 que fueron un total de 60 trabajadores, así mismo para la muestra se consideró a toda la población. La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta que tiene como instrumento al cuestionario.

Finalmente, se determinó que el género no es un factor influyente en la relación entre las variables desempeño laboral y Síndrome de Burnout, por otro lado los resultados sobre la experiencia laboral mostraron que fue significativo un cierto nivel de experiencia, para ser precisos, la experiencia de 0 a 5 años, mientras que todos los demás niveles de experiencia no tuvieron resultados significativos en la relación entre desempeño laboral y Síndrome de Burnout en la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023.

Palabras clave: *Desempeño, Síndrome de Burnout, estrés laboral, bienestar laboral, clima organizacional, motivación.*

Abstract

The present study entitled 'Influence of gender and work experience on the relationship between Burnout Syndrome and job performance of workers in the Local Educational Management Unit of Anta, 2023' aimed to determine how gender and work experience of the worker influence the relationship between Burnout Syndrome and job performance in the Local Educational Management Unit of Anta, 2023. Therefore, the methodology was based on a quantitative approach because the variables under study were measured by means of questionnaires, the scope was of correlational type since its main objective was to examine the existence of association between the variables of interest, in the same way it had a non-experimental design of cross-sectional cut because there was no intervention of the researcher in the behaviour of the data. As for the population, it was made up of the staff of the Anta Local Education Management Unit in the year 2023, which consisted of a total of 60 workers, and the entire population was considered for the sample. The technique used in the research was the survey, whose instrument was the questionnaire.

Finally, it was determined that gender is not an influential factor in the relationship between the variables work performance and Burnout Syndrome, on the other hand the results on work experience showed that a certain level of experience was significant, to be precise, experience from 0 to 5 years, while all other levels of experience did not have significant results in the relationship between work performance and Burnout Syndrome in the Local Educational Management Unit of Anta, 2023.

Keywords: *Performance, Burnout Syndrome, work stress, workplace well-being, organizational climate, motivation.*

Introducción

En el complejo entorno de la vida laboral actual, el Síndrome de Burnout se ha convertido en un fenómeno multifacético que afecta a diversas áreas profesionales, causando significativamente impactos sobre la salud mental y el rendimiento laboral de los seres humanos. En este contexto, la presente investigación se centra en el análisis detallado de la asociación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral que se presenta en los trabajadores de la UGEL - Anta, durante el año 2023. Este entorno educativo específico, como centro de coordinación y gestión de procesos educativos en su área de influencia, adquiere una importancia particular en la comprensión de los efectos del agotamiento laboral en los profesionales dedicados a la noble tarea de la educación.

La enfermedad de síndrome estudiada en los empleados de la UGEL, está definido en base al agotamiento de dos aspectos fundamentales en las personas que son el físico y emocional, junto con una notable despersonalización y una disminución en la realización personal, representa un desafío cada vez más relevante en el entorno laboral actual. La magnitud de su impacto en el bienestar psicológico y la eficacia laboral ha despertado un interés considerable entre investigadores, profesionales de la salud y expertos en psicología organizacional. El sector educativo, por su naturaleza demandante y su papel crucial en la formación de individuos, no es inmune a esta problemática, y se convierte en un terreno propicio para investigaciones que permitan comprender la complejidad de las interacciones entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral.

No obstante, la presente indagación va más allá de la exploración convencional al incorporar dos variables fundamentales en la ecuación: el género y la experiencia laboral. Estos factores, intrínsecamente ligados a la identidad y trayectoria profesional de los individuos, podrían modular la asociación entre las variables consideradas para el estudio, síndrome de burnout y desempeño laboral, añadiendo una capa adicional de complejidad a la comprensión de este fenómeno. De esta manera, el estudio se erige como un esfuerzo por desentrañar

las dinámicas interrelacionadas entre el agotamiento laboral, la diversidad de género y la trayectoria laboral, con el fin de ofrecer un análisis holístico y contextualizado de la problemática en el contexto específico de la UGEL - Anta durante el año 2023.

En consecuencia, la investigación busca no solo arrojar luz sobre los mecanismos subyacentes que vinculan el síndrome de burnout con el desempeño laboral, sino también discernir cómo factores sociodemográficos y laborales influyen en esta relación. Los hallazgos obtenidos prometen contribuir significativamente al diseño de estrategias de prevención y de intervención personalizadas, orientadas a mejorar la salud mental y el rendimiento de los profesionales de la educación, forjando así un aporte sustancial al campo de la psicología organizacional y la gestión educativa.

El presente trabajo de investigación está distribuido de la siguiente manera:

Capítulo I, En esta sección se da a conocer la problemática del estudio, así como la formulación de los problemas y objetivos, seguidamente se encuentra la justificación y por último las limitaciones presentadas.

Capítulo II, este capítulo conocido como marco teórico, contiene los antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional y local, después de ello se muestran las bases teóricas, seguido de las definiciones de términos básicos.

Capítulo III, en este apartado se plantean las hipótesis y se muestra la tabla de operacionalización de variables.

Capítulo IV, este capítulo es la metodología, donde se da a conocer el método, tipo y diseño de investigación, también se describe la población y muestra, después de ello se mencionan las técnicas e instrumentos usadas para la recolección de datos y el respectivo plan de análisis, por último, se definen los aspectos éticos.

Capítulo V, este capítulo consta de los resultados de la investigación, aquí se describen los resultados de ambas variables y la contrastación de las hipótesis planteadas, al final se realizó la discusión o comparación con los antecedentes.

Capítulo I: Planteamiento del estudio

1.1 Planteamiento y formulación del problema

1.1.1. Planteamiento del problema

El Síndrome de Burnout, es un fenómeno que afecta la salud mental y el bienestar de los trabajadores en todo el mundo, ha sido objeto de una creciente preocupación tanto a nivel internacional como nacional. Su influencia en el ámbito laboral, especialmente entre los docentes, ha despertado la atención de académicos, profesionales de la salud y responsables de políticas públicas.

A nivel internacional, el Síndrome de Burnout ha emergido como un tema crucial en el ámbito de la salud ocupacional. La Organización Mundial de la Salud (OMS) en su informe del año 2019, lo identifica como un problema significativo en la salud laboral, subrayando sus impactos adversos tanto en la salud física como en la mental de los trabajadores.

Numerosos estudios a nivel internacional han identificado que el sector de la educación es uno de los más propensos a experimentar síntomas de Burnout entre su personal, incluyendo a los docentes. Factores como la alta carga de trabajo, la presión académica, las expectativas de rendimiento y las demandas emocionales pueden contribuir a la aparición de este síndrome en el ámbito educativo (Maslach, et al. 2001).

Según Martínez (2010), destaca que la experiencia laboral es un factor significativo en el desarrollo del síndrome de Burnout. Se menciona que los empleados jóvenes, que generalmente tienen poca

experiencia, son más propensos a sufrir este síndrome debido a la discrepancia entre sus expectativas idealistas y la dura realidad del entorno laboral.

Asimismo, en cuanto al sexo, se reveló que las mujeres son más vulnerables al desgaste profesional en comparación con los hombres. Sin embargo, esta observación se complica por varios factores distorsionadores. Por un lado, las mujeres suelen estar empleadas en trabajos que ofrecen menor libertad de decisión, lo que puede aumentar su sensación de agotamiento. Además, las demandas familiares, junto con factores como la educación y los ingresos, influyen significativamente en su experiencia laboral (Martínez A. , 2010).

En el ámbito nacional, Perú enfrenta desafíos específicos en su sistema educativo que hacen que la problemática del Síndrome de Burnout sea aún más relevante. Los trabajadores del sector público a menudo trabajan en condiciones desafiantes, con recursos limitados y una gran responsabilidad en la formación de las futuras generaciones. La pandemia de COVID-19 ha agravado estas condiciones, con la transición a la enseñanza virtual y el aumento de la carga de trabajo para adaptarse a las nuevas circunstancias.

El Ministerio de Educación del Perú ha reconocido la importancia de abordar el bienestar emocional de los docentes y trabajadores que tienen que ver en el sector como parte de su estrategia para mejorar la calidad de la educación en el país. Sin embargo, aún se necesita más investigación para comprender completamente la asociación existente entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los servidores

del sector educación en el contexto peruano.

En el plano local, la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, como una institución pública comprometida con la excelencia académica, no está

exenta de esta problemática, los trabajadores que en su mayoría son docentes, enfrentan desafíos específicos en su trabajo, y es crucial comprender cómo el Síndrome de Burnout puede estar afectando su desempeño laboral y, en última instancia, la calidad de trabajo que ofrecen en la entidad.

Este problema entre los trabajadores se presenta como una problemática multidimensional que exige un análisis detallado y una atención urgente, ya que involucra factores individuales, laborales y organizacionales, es por ello que se manifiesta a través de síntomas que van desde la fatiga y el agotamiento hasta la pérdida de la motivación y la apatía, el cual no solo puede mermar el desempeño laboral en cuanto se refiere a los empleados, sino que también tienen el potencial de afectar negativamente la experiencia a la atención de los usuarios.

Para abordar de manera efectiva esta problemática, es fundamental realizar un pronóstico preciso de la prevalencia y gravedad del Síndrome de Burnout entre los trabajadores, identificar las causas y factores de riesgo específicos que contribuyen a su desarrollo y comprender cómo impacta en el desempeño laboral.

Una de las observaciones iniciales es que estas manifestaciones de agotamiento parecen variar significativamente según el género. Las

mujeres que trabajan en la UGEL Anta parecen estar experimentando una mayor carga emocional en sus roles laborales, lo que se ha convertido en un aumento en las quejas de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo. Esto ha despertado la inquietud de que las disparidades de género podrían desempeñar un papel importante en la prevalencia y manifestación del Síndrome de Burnout en esta población.

Otra observación relevante es que los trabajadores con diferentes niveles de experiencia parecen enfrentar el Síndrome de Burnout de manera diferente. Algunos empleados más experimentados pueden haber desarrollado estrategias de afrontamiento a lo largo de los años, lo que les permite lidiar de manera más efectiva con las tensiones laborales. Por otro lado, los empleados más jóvenes y menos experimentados pueden ser más vulnerables al agotamiento y los efectos negativos en su desempeño laboral. Estas observaciones y preocupaciones en el entorno laboral de la UGEL Anta han llevado a la necesidad de investigar y comprender en profundidad el impacto del Síndrome de Burnout en los empleados de la UGEL, prestando especial atención a las disparidades de género y la experiencia laboral. Este estudio busca proporcionar una base de conocimiento sólido para la implementación de estrategias de prevención y apoyo más efectivas y personalizadas, que tengan en cuenta las diferencias entre los trabajadores en términos de género y experiencia laboral. El objetivo es promover un ambiente laboral más saludable y sostenible para todos los empleados de la UGEL Anta, contribuyendo así a la mejora del sistema

educativo en la provincia de Anta.

Estos factores en conjunto afectan negativamente en el desempeño laboral.

Ante esta situación, se podría indicar que, si persiste esta problemática en la UGEL de Anta, podría generar insatisfacción laboral, disminución de la calidad de trabajo, pérdida de trabajadores altamente calificados y afectación negativa de la reputación de los mismos. Por lo tanto, la problemática exige una atención inmediata y una estrategia integral que incluya la identificación temprana de los síntomas, la implementación de medidas de prevención y apoyo, y la evaluación constante de su efectividad. Este estudio pretende contribuir a la comprensión del Síndrome de Burnout en el contexto de la educación y administración pública, proporcionando información de como esta afecta al desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL- Anta.

1.1.2 Formulación del problema

A. Problema General

¿El género y la experiencia laboral del trabajador influye en la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023?

B. Problemas Específicos

- i. ¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023?
- ii. ¿Cuál es el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores

de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023?

- iii. ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta 2023?

1.2 Determinación de objetivos

1.2.1 Objetivo general

Determinar de qué manera el género y la experiencia laboral del trabajador influye en la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023.

1.2.2 Objetivos específicos

- i. Determinar cuál es el nivel de Síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023.
- ii. Determinar cómo es el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023.
- iii. Determinar cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta 2023.

1.3 Justificación e importancia del estudio

1.3.1 Justificación Teórica

El Síndrome de Burnout ha sido ampliamente estudiado en diversos contextos laborales, y se reconoce su impacto directo en el desempeño laboral. Este estudio contribuirá al cuerpo teórico al analizar

específicamente la relación entre el Burnout y el desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Anta, proporcionando una mejor comprensión de cómo el agotamiento físico y emocional afecta la productividad y la calidad del trabajo en el sector educativo.

1.3.2 Justificación Práctica

A nivel práctico, los resultados permitirán a las instituciones educativas identificar cómo el Síndrome de Burnout está afectando a sus empleados, lo que puede ser útil para implementar estrategias de apoyo y prevención. La información obtenida será clave para diseñar programas que fomenten la salud mental y física de los trabajadores, mejorando su desempeño y reduciendo el agotamiento asociado al estrés laboral.

1.3.3 Justificación Metodológica

La metodología utilizada en este estudio permitirá medir de manera rigurosa la relación directa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, mediante instrumentos validados que evaluarán ambos constructos. Esto garantizará que los resultados sean fiables y comparables con estudios previos, lo que facilitará la aplicación de los hallazgos en otros contextos laborales.

1.3.4 Justificación Social

El estudio tendrá un impacto social significativo al generar conciencia sobre la importancia de prevenir el Burnout en el sector educativo. Al mejorar el bienestar de los trabajadores, no solo se benefician ellos, sino también sus estudiantes y las instituciones en las

que laboran, contribuyendo a la mejora general del entorno educativo y del rendimiento académico en la región.

1.4 Limitaciones de la presente investigación

La investigación se vio limitada principalmente por el período de tiempo en el que se llevó a cabo, lo que restringió la posibilidad de evaluar el impacto del Síndrome de Burnout a largo plazo. Al tratarse de un estudio de corte transversal, los datos recogidos reflejan un momento puntual y no permiten analizar cómo el Burnout puede evolucionar y afectar el desempeño laboral con el tiempo.

Además, el estudio estuvo enfocado únicamente en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, lo que limita la generalización de los resultados a otras instituciones o contextos laborales. Asimismo, la recolección de datos mediante cuestionarios respondidos por los participantes podría haber introducido sesgos de percepción y deseabilidad social, afectando la precisión de los resultados.

Capítulo II: Marco teórico

2.1 Antecedentes del problema

2.1.1. A nivel internacional

Torres (2020) En su estudio “Síndrome Burnout y docentes universitarios (caso: docentes universitarios bolivianos de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno)” ubicada en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, publicado en la "Revista de Psicología Educativa". El propósito central de su investigación era explorar cómo la sobrecarga de trabajo y las obligaciones laborales repercutían en los docentes y, a su vez, cómo esta repercusión afectaba el rendimiento de los estudiantes universitarios. Para llevar a cabo este examen detallado, el investigador optó por una metodología cuantitativa, en la que los docentes participantes respondieron a un cuestionario estructurado. Este cuestionario incluyó preguntas de respuesta cerrada diseñadas con precisión para obtener la opinión de los docentes sobre su ambiente de trabajo y las condiciones laborales a las que se enfrentan.

Los resultados y conclusiones extraídas de esta investigación son de gran relevancia. En primer lugar, se descubrió que el entorno laboral y las condiciones de trabajo ejercían una influencia significativa en la vida de los docentes. El estrés laboral, resultado de una carga de trabajo excesiva, tuvo un impacto negativo en la salud y el rendimiento de estos profesionales. Este estrés, además, no solo afectaba su vida laboral, sino que también se extendía a su esfera personal.

Además, se encontró que aquellos docentes que permitían que las obligaciones laborales los abrumaran tendían a perder de vista sus objetivos personales y podían descuidar su bienestar personal, lo que generaba un desequilibrio en su vida y disminuía su satisfacción general. En base a los resultados, el estudio destacó la necesidad de revisar y modificar las condiciones de trabajo de los docentes. Propuso otorgarles más espacio y facilidades para la implementación de opciones de aprendizaje innovadoras en el aula, lo que podría contribuir a reducir la carga de trabajo y el estrés asociado a ella.

Por último, la investigación subrayó que la aparición del Síndrome de Burnout en los docentes estaba influenciada por factores del entorno social de la organización y por factores externos al sistema organizacional. Ingresar a un estado de este síndrome se interpretaba como una consecuencia de la falta de control de los docentes ante las circunstancias laborales, la investigación brindó una valiosa visión de los desafíos que enfrentan los docentes universitarios en Bolivia. Resaltó la importancia de abordar el Síndrome de Burnout y de crear condiciones laborales que fomenten tanto el bienestar como el rendimiento de estos profesionales en el contexto universitario.

Bedoya, et al. (2017) en la investigación que realizó titulado “Síndrome de Quemado (Burnout) en docentes universitarios: El caso de un centro de estudios del Caribe Colombiano” en el cual su principal objetivo era explorar la presencia del síndrome de Burnout y

los factores asociados en docentes de una institución de educación superior en la región del Caribe Colombiano. La metodología empleada se basó en un análisis transversal, lo que implicaba un examen puntual de una muestra representativa en un momento específico.

La población objeto de estudio comprendió 150 docentes afiliados a una institución pública de educación superior. Para la recopilación de datos, se emplearon una encuesta sociodemográfica y el Maslach Burnout Inventory (MBI), una herramienta diseñada específicamente para evaluar el síndrome de Burnout. El análisis de los datos se llevó a cabo utilizando el software SPSS versión 20®, aplicando pruebas estadísticas no paramétricas como la U de Mann-Whitney y Kruskal Wallis, con el propósito de identificar posibles relaciones entre las variables bajo estudio. Los resultados del estudio revelaron hallazgos significativos: Se encontró que la realización personal y los síntomas de estrés se relacionaban de manera notable con el género de los docentes. Estos aspectos eran más destacados en las docentes mujeres, lo que indicaba que las mujeres docentes experimentaban el síndrome de Burnout con mayor frecuencia que sus colegas masculinos.

En cuanto a la prevalencia del síndrome de Burnout, se detectan niveles bajos en dos de sus tres dimensiones: agotamiento emocional y despersonalización con 17% y 6% respectivamente. Sin embargo, la dimensión de falta de realización personal mostró resultados más elevados con 40%, especialmente entre los docentes

que se encontraron en las primeras etapas de sus carreras.

Además, se supervisó que la experiencia laboral y la especialización en áreas de énfasis estaban asociadas con la agitación emocional. También se promovió una valoración entre docentes con solo pregrado, menos tiempo de experiencia laboral y una mayor incidencia del síndrome de Burnout. Además, se encontraron relaciones entre la baja realización personal y el agotamiento emocional en docentes con estas características.

En conclusión, el estudio de Bedoya y su equipo subrayan la relevancia del género y la etapa en la carrera docente como factores determinantes en la aparición del síndrome de Burnout en el contexto de una institución de educación superior en el Caribe Colombiano. Esto pone de manifiesto la importancia de implementar estrategias de prevención y manejo de este síndrome, especialmente entre los docentes y aquellos en las primeras etapas de sus carreras, con el fin de promover un entorno laboral más saludable y sostenible para los educadores.

Tarco, et al. (2021) en su estudio “Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales”, se centró en evaluar las manifestaciones del síndrome de Burnout en docentes de carreras técnicas y sociales en dos prestigiosas instituciones académicas de Ecuador: la Universidad Central del Ecuador y la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Para llevar a cabo la investigación, se empleó un método de muestreo intencional que abarcó a un total de 56 docentes

pertenecientes a las carreras técnicas y sociales de ambas universidades. A estos docentes se les aplicó el cuestionario del Maslach Burnout Inventory, una herramienta ampliamente reconocida para medir el síndrome de Burnout. En cuanto al análisis de resultados, se recurrió a la estadística descriptiva, calculando medias y frecuencias, además de utilizar la prueba Chi- cuadrado. Asimismo, se aplicó estadística inferencial, en la que se utilizó el coeficiente de evaluación de Spearman para identificar relaciones significativas entre las variables.

Los hallazgos que se obtuvieron en este estudio revelaron que el síndrome de Burnout estaba presente en un 14,3% de la muestra estudiada. De las dimensiones del síndrome, la despersonalización fue la más afectada y ejercía una influencia directa tanto sobre el agotamiento personal como sobre la falta de realización personal. Además, se encontró que la despersonalización estaba relacionada con el tipo de carrera en la que trabajaban los docentes, mientras que el agotamiento personal estaba vinculado a la cantidad de años de experiencia laboral. El agotamiento personal, a su vez, ejercía una alta influencia en las demás dimensiones del síndrome.

La conclusión principal que se obtuvo a partir de este estudio fue que el conocimiento generado por este artículo era de gran utilidad para comprender las condiciones en las que los docentes universitarios trabajaron en estas dos instituciones académicas. Además, se resaltó la importancia de optimizar la gestión del talento humano para promover un alto desempeño académico y alcanzar los

objetivos organizacionales. En resumen, el estudio arrojó luz sobre la necesidad de abordar el síndrome de Burnout en el contexto universitario y de implementar estrategias para mantener un ambiente laboral saludable y sostenible para los educadores.

2.1.2. A nivel nacional

Huamancaja (2020) en su investigación “El síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica 2018” se centró en la Universidad Nacional de Huancavelica y tenía como objetivo fundamental demostrar la asociación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de Minas-Civil-Ambiental.

En el marco metodológico que se utilizó en este estudio se clasificó como básica y de nivel correlacional. El autor hizo uso de la encuesta como técnica de recolección de información de los docentes, esta técnica tiene como instrumento el cuestionario el cual fue aplicado a la población ya mencionada con el fin de demostrar las hipótesis que se plantearon dentro de su investigación.

Los resultados de la investigación condujeron a conclusiones significativas: En primer lugar, se determinó que existe una relación inversa y significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de Minas-Civil-Ambiental en la población definida para el año 2018. Esto se respalda por un valor del Coeficiente Rho de Spearman (r_s) igual a -0.397 , lo que indica una compresión válida. Asimismo, se observará que la

dimensión de agotamiento emocional presentaba una relación inversa y significativa con el desempeño laboral de los docentes, respaldada por un valor de r_s igual a -0.359, y un valor p menor que 0.05, lo que confirma la graduación. En cuanto a la despersonalización, se encontró una relación inversa moderadamente significativa con el desempeño laboral que se presenciaba en los maestros, con un valor de rho Spearman (r_s) de -0.471 y un valor p menor que 0.05, validando la variación.

Por último, la componente de realización personal también mostró una asociación inversa y moderadamente significativa con el desempeño laboral de los maestros, respaldada por un valor de r_s igual a -0.375 y un valor p menor que 0.05, confirmando la magnitud.

Este estudio ofrece evidencia sólida que respalda la existencia de una correlación inversa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los maestros en la Facultad de Ingeniería de Minas-Civil- Ambiental de la Universidad Nacional de Huancavelica. Estos hallazgos no solo contribuyen a una mejor comprensión de la relación entre el bienestar de los docentes y su rendimiento, sino que también subrayan la necesidad de mejorar la gestión del talento humano en el ámbito educativo para alcanzar los objetivos organizacionales.

Gutiérrez y Pando (2018) en su tesis la cual se desarrolló como parte del programa de Maestría en Gestión de la Educación en la Escuela de Posgrado UPAG denominado “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel

secundario de la ciudad de Cajamarca". El objetivo central de esta investigación era analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes que trabajaban en la Institución Educativa "San Ramón" en la ciudad de Cajamarca.

El enfoque metodológico de este estudio fue descriptivo correlacional y se llevó a cabo mediante un diseño donde no está permitido la manipulación de los datos, es decir no experimental. Para la recolección de datos, se emplearon dos instrumentos de medición: el cuestionario de Maslach, utilizado para evaluar el Síndrome de Burnout, y un cuestionario validado por expertos, que se utilizó para evaluar el desempeño laboral de los docentes.

Los resultados obtenidos por parte de esta investigación hicieron que arribara a las conclusiones: Se determinó que existe una asociación débil pero significativa ($r=0,072$) determinada por el Coeficiente Rho de Spearman entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las personas que ejercen docencia en la Institución Educativa "San Ramón" en la ciudad de Cajamarca. Al analizar los componentes del Síndrome de Burnout en el personal que ejerce docencia en la IE "San Ramón", se observó que el agotamiento emocional se encontraba mayoritariamente en un nivel bajo (55%). Respecto a la despersonalización, que se relaciona con actitudes de frialdad y distanciamiento, la mayoría de los docentes presentaban un nivel bajo (48%). Los resultados sobre la autoeficacia y realización personal indicaron que una parte significativa de los docentes tenía un nivel bajo en estas dimensiones, con un 42% en bajo, un 36% en

nivel medio y un 22% en nivel alto, lo que sugiere que el esfuerzo dedicado a las actividades pedagógicas y el compromiso para mejorar el aprendizaje de los estudiantes eran bajos en una proporción significativa de docentes.

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral de los docentes de la IE "San Ramón", se observó que dos de las tres dimensiones se ubicaron en un nivel alto: el conocimiento del puesto (51%) y la planificación y resolución de procesos (64%). Sin embargo, el nivel de rendimiento obtuvo una calificación regular, con un 59%.

Se encontró una relación entre las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización del Síndrome de Burnout y las dimensiones de conocimiento del puesto y planificación y resolución de procesos en el desempeño laboral de los docentes. Las dimensiones más destacadas en el Síndrome de Burnout de los docentes fueron el agotamiento emocional y la despersonalización, caracterizadas por una sensación de pérdida de energía en el trabajo y actitudes negativas y distantes hacia los compañeros de trabajo, respectivamente.

En resumen, el estudio realizado por Gutiérrez y Pando ofreció información valiosa sobre la asociación entre las variables de estudio consideradas para realizar la investigación siendo primeramente el Síndrome de Burnout ejerciendo el papel de variable dependiente o respuesta y por otro lado el desempeño laboral de los docentes en la IE "San Ramón" de Cajamarca. Los resultados resaltan la importancia de abordar el bienestar y el rendimiento de los docentes

en el ámbito educativo, prestando especial atención a las dimensiones del Síndrome de Burnout que pueden afectar su desempeño laboral.

Cabezas (2016) en un artículo que fue publicada por la revista perteneciente a la Facultad de Ingeniería Industrial con el nombre de “Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral”. El propósito principal de esta investigación era indagar sobre las causas subyacentes de la falta de información preocupante al comportamiento humano en el contexto de la formación académica. La investigación se centró de manera específica en el Síndrome de Burnout y su correlación con el rendimiento laboral de los profesores pertenecientes a la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Para la realización de esta investigación, se empleó una metodología que implicaba la operativización de variables, desglosando el Burnout en sus dimensiones de Cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Respecto al desempeño laboral, se evaluaron las dimensiones personal, familiar y organizacional. La obtención de información sobre el síndrome y el desempeño de los maestros se efectuó a través del uso de encuestas que fueron validadas por expertos en el campo. Además, se utilizó el Test de Maslach para determinar el tipo de Síndrome de Burnout experimentado por los docentes, clasificándolo en baja, media o alta intensidad. El análisis estadístico se llevó a cabo utilizando técnicas

como ANOVA y multivariantes con el fin de poner a prueba las hipótesis planteadas.

Las conclusiones esenciales de este estudio se resumen de la siguiente manera: En relación con la variable Personal y su vínculo con el Síndrome de Burnout, se encontró que la asociación era de magnitud media al comparar los resultados entre los grupos de Bajo - Medio, Bajo – Alto y Medio - Alto.

En cuanto a la variable Familiar y su relación con el Síndrome de Burnout, se observó nuevamente que la relación era de magnitud media al comparar los resultados entre los grupos de Bajo-Medio, Bajo-Alto y Medio-Alto. En relación con la variable Organizacional y su vínculo con el Síndrome de Burnout, se identificó que la relación era de magnitud baja al comparar los resultados entre los grupos de Bajo-Medio y Bajo-Alto, pero era de magnitud media entre los grupos de Medio-Alto. Se señaló que el método de Scheffé en la comparación Bajo-Alto mostraba una relación media, siendo un método conservador en comparación con otros. En conclusión, se destaca que la incidencia del Síndrome de Burnout tiene un impacto negativo en el desarrollo personal de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo.

También se pudo establecer que la presencia del Síndrome de Burnout tiene un impacto adverso en las relaciones familiares de los profesores de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo. Por último, se observó que la existencia del Síndrome de Burnout repercute negativamente en el rendimiento organizacional

del personal docente de la población definida en la investigación. Un hallazgo alarmante del estudio fue que el 92.3% de los docentes encuestados presentaban índices de riesgo de estrés crónico, lo que resaltaba la necesidad urgente de implementar medidas preventivas destinadas a mejorar las condiciones de seguridad y salud de los docentes. En resumen, este estudio de Cabezas arrojó luz sobre la importancia de abordar el Síndrome de Burnout en docentes y su influencia en múltiples dimensiones de sus vidas, incluyendo su desarrollo personal, relaciones familiares y desempeño laboral. Los resultados subrayan la urgencia de implementar estrategias preventivas para resguardar la salud y el bienestar de los docentes.

2.1.3. A nivel local

Abarca y Caceres (2022) en su investigación “Síndrome de Burnout y rendimiento laboral del personal de la empresa Inversiones Bruval S.A.C., Cusco – 2022”, adoptó un enfoque aplicado con un diseño no experimental de corte transversal y un enfoque cuantitativo.

El alcance del estudio se centró en una descripción correlacional de los fenómenos analizados y se basó en el método hipotético-deductivo como enfoque metodológico.

La población objetivo de la investigación estuvo compuesta por los 25 trabajadores de la empresa Inversiones Bruval SAC, y estos mismos individuos conformaron la muestra utilizada en el estudio. Para recopilar los datos necesarios, se aplicó la técnica de la encuesta, y como instrumento de recolección de información, se

empleó un cuestionario que contenía 42 ítems con una escala de tipo Likert que ofrecía cinco opciones de respuesta.

Los resultados obtenidos a partir de este estudio arrojaron conclusiones destacadas:

Se encontró que el agotamiento emocional no guardaba una asociación significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores ya que un p-valor de 0.067 obtenido no permite rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, no se detectó una calificación notable entre el agotamiento emocional y el desempeño en el trabajo.

Por otro lado, se observó que la despersonalización se relacionaba de manera negativa y considerable con el rendimiento laboral con un p-valor de 0.002 menor al nivel de significancia que permitió rechazar la hipótesis nula, y un coeficiente de correlación -0.510. Este hallazgo sugiere que a medida que aumenta el nivel de despersonalización, el rendimiento laboral tiende a disminuir.

Asimismo, se observa que el sentimiento de bajo logro se asociaba de forma negativa, aunque de manera moderada, con el rendimiento laboral. Esto sugiere que los empleados que experimentan un sentimiento de bajo logro tienden a tener un rendimiento laboral menos efectivo. En resumen, los resultados obtenidos respaldaron la existencia de una relación negativa significativa entre las distintas categorías del Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral. Estos hallazgos sugieren que la presencia de síntomas de Burnout, como la despersonalización y el sentimiento

de bajo logro, puede influir negativamente en el rendimiento laboral de los trabajadores de Inversiones Bruval SAC.

Valdivia (2021) en su tesis “Síndrome de Burnout en docentes de la escuela profesional de estomatología de la Universidad Andina del Cusco 2020”, usó la metodología aplicada en esta investigación, siguiendo un enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación de carácter descriptivo y transversal.

El estudio se llevó a cabo en una muestra de 36 docentes pertenecientes a la Escuela Profesional de Estomatología, distribuidos en 17 hombres y 19 mujeres. La evaluación del Síndrome de Burnout se realizó a través de la aplicación de un cuestionario diseñado según el Inventario Maslach Burnout, el cual asigna puntuaciones a cada una de las preguntas del cuestionario.

Los resultados obtenidos revelaron diversas observaciones de relevancia: Al analizar el Síndrome de Burnout en función del género de los docentes, se identificó que los puntajes promedio eran más elevados en el grupo de docentes masculinos (61.2 +/- 11.73) en comparación con el grupo de docentes femeninos. Sin embargo, estas diferencias no alcanzaron significancia estadística, ya que el valor de p fue igual a 0.065 ($p > 0.05$). Al considerar la variable edad de los docentes, se supervisaría que los puntajes promedio más altos correspondían al grupo de docentes de 47 años o más (65.7 +/- 9.21), seguidos por el grupo de docentes de 30 a 35 años (55.3 +/- 11.27). En contraste, el grupo de docentes de 42 a 46 años presentó los puntajes promedio más bajos (47 +/- 6.98).

Las conclusiones extraídas de esta investigación son las siguientes: El nivel de Síndrome de Burnout en los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco se ubica en la categoría de "nivel medio", lo que indica la presencia de este síndrome entre los docentes de dicha institución. El agotamiento emocional en los docentes se encuentra en un nivel medio de Síndrome de Burnout con un 42% de frecuencia, lo que sugiere que experimentan un agotamiento relacionado con las demandas laborales.

La despersonalización en los docentes de esta escuela se sitúa en un nivel alto con 61% de frecuencia. El nivel de realización personal en los docentes es de un nivel bajo con 72% de frecuencia, indicando insatisfacción personal en su entorno laboral. Se identificaron diferencias en el nivel del Síndrome de Burnout según variables como género, edad, estado civil y tiempo de ejercicio profesional. Las docentes de género femenino presentaron una mayor prevalencia del Síndrome de Burnout en un nivel medio. Asimismo, se observó que los docentes de 47 años o más también mostraron un nivel medio del Síndrome de Burnout. En cuanto al estado civil, los docentes casados presentaron un nivel medio del síndrome. Por último, en relación al tiempo de ejercicio profesional, los docentes con una experiencia laboral de 8 a 17 años exhibieron un nivel medio del Síndrome de Burnout.

Estas conclusiones proporcionan un análisis exhaustivo sobre la presencia y las características del Síndrome de Burnout en los

docentes de la Escuela Profesional de Estomatología de la Universidad Andina del Cusco, lo cual puede servir como punto de partida para abordar y gestionar este problema en el ámbito educativo.

Ramos (2019) en su tesis “Nivel del Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Andina del Cusco 2019” se propuso determinar el nivel de Síndrome de Burnout en los docentes de dicha universidad. Esta tesis fue realizada como parte de los requisitos para obtener el título profesional de licenciada en enfermería en la Universidad Andina del Cusco.

El enfoque metodológico empleado en este estudio fue descriptivo y de corte transversal. La población de estudio comprendió a un total de 163 docentes de la Universidad Andina del Cusco, y se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio estratificado. Para evaluar el Síndrome de Burnout, se empleó el cuestionario Maslach Burnout Inventory.

Los resultados obtenidos arrojaron diversas observaciones relevantes: En cuanto a las características generales de los docentes, se calcula que el 27% de ellos trabajaba en la Facultad de Ciencias de la Salud. El 50% se encontraba en el rango de edades entre 41 y 50 años, y el 60% eran de sexo masculino. En términos de experiencia laboral, el 37% tenía entre 6 y 10 años de servicio. Además, el 57.3% de los docentes estaban casados o convivían en pareja, y el 31.3% tenían dos hijos.

En lo referente al Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Andina del Cusco, se identifican las siguientes tendencias: en la dimensión de Cansancio Emocional, el 53% exhibe un nivel medio de estrés; en la dimensión de Despersonalización, el 70% experimenta un nivel alto de estrés; y en la dimensión de Realización Personal, el 76% presenta un nivel bajo de satisfacción personal.

Las conclusiones extraídas de esta investigación indican que los docentes de la Universidad Andina del Cusco durante el período 2019-1 muestran un nivel medio de Síndrome de Burnout. Esto se evidencia en los puntajes obtenidos en las dimensiones de Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal, donde se observa un alto grado de estrés y una baja satisfacción personal en el entorno laboral.

Las características generales de los docentes, como su facultad de pertenencia, grupo etario, género, años de experiencia, estado civil y número de hijos, proporcionarán un perfil detallado de la población de docentes estudiada.

Estas conclusiones ofrecen una visión clara del nivel de Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Andina del Cusco, lo que puede servir como base para el desarrollo de estrategias destinadas a gestionar y prevenir este síndrome en el ámbito educativo.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson (1981, 1982) como se citó en Gurumendi et al. (2021) donde configuran al Burnout como un síndrome tridimensional caracterizado como una manifestación comportamental caracterizado por cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal (RPT).

El síndrome de burnout, un trastorno psicológico causado por la exposición prolongada al estrés laboral crónico, se distingue por la presencia simultánea de agotamiento emocional, despersonalización y reducción del rendimiento laboral. A continuación, se exponen algunas definiciones relevantes:

Según un estudio en Costa Rica, el síndrome de burnout se refiere a la sensación de agotamiento emocional, despersonalización y disminución del rendimiento laboral que se produce como resultado de la exposición prolongada a situaciones de estrés laboral crónico (Saborío & Hidalgo, 2015).

Otro estudio define el síndrome de burnout como una combinación de fatiga emocional, despersonalización y disminución del rendimiento laboral (Martínez, 2010).

Un artículo en PMC define el síndrome de burnout como una enfermedad invisible que tiene una elevada incidencia y puede poner en peligro la salud de los pacientes debido a la disminución del desempeño laboral (Del Valle & Guedez, 2021).

en su investigación realizada en Bogotá, definen el síndrome de burnout como un trastorno psicológico derivado de la exposición prolongada al estrés laboral crónico. Se caracteriza por la presencia simultánea de agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en el rendimiento laboral.

Según una tesis de la Universidad Nacional de Córdoba, el síndrome de burnout se refiere a un problema actual del ejercicio de la profesión y se divide en tres dimensiones: síntomas del Burnout (SB), causas del Burnout (CBO) y consecuencias del Burnout (CON) (Bittar, 2008).

2.2.2. Proceso de desarrollo del Síndrome de Burnout

En general, se reconoce que el burnout es un proceso de respuesta a experiencias cotidianas específicas que se desarrolla de manera secuencial, manifestando rasgos y síntomas globales a lo largo del tiempo. La variabilidad en la sintomatología entre individuos ha contribuido a las discrepancias entre diversos autores al definirlo, ya que esto puede depender de factores como el síntoma inicial presentado o la secuencia completa del proceso, entre otros aspectos (Martínez, 2010).

Este estado surge como consecuencia de una participación prolongada en situaciones laborales que generan una carga emocional significativa. Estos investigadores diseñaron una escala que se centra en un único aspecto, diferenciando tres dimensiones: agotamiento, desmoralización y pérdida de motivación (Trellez, 2015).

Poco después, Schaufeli et al. (2009), citados por Maslach (2009), identificaron la presencia de síntomas mentales en individuos que previamente no mostraban signos de patologías psicológicas, lo que condujo a la identificación de ciertas características del Burnout:

- Los síntomas mentales son más predominantes que los físicos.
- Entre los síntomas disfóricos se destacan el cansancio mental o emocional, la fatiga y la depresión, siendo el principal el cansancio emocional.
- Los síntomas se manifiestan en individuos que no tenían ninguna psicopatología previa.
- Se clasifica como un síndrome clínico-laboral.
- Se desencadena por una adaptación inadecuada al trabajo, lo que resulta en una disminución del rendimiento laboral junto con una sensación de baja autoestima.

Para Edelwich y Brodsky (1984) citado por Cardenas et al. (2014) el Burnout llega a ser “una pérdida progresiva del idealismo, de la energía y motivos vividos por la gente que trabaja en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones del trabajo”. Proponiendo cuatro fases que un individuo con Síndrome de Burnout padece.

- Entusiasmo: Caracterizado por elevadas aspiraciones, energía desbordante y falta de percepción del peligro.

- Estancamiento: Surge cuando las expectativas iniciales no se cumplen, dando lugar a la frustración.
- Frustración: En esta fase comienzan a aparecer problemas emocionales, físicos y conductuales, siendo el núcleo central del síndrome.
- Apatía: Mecanismo de defensa ante la frustración, donde el individuo experimenta una pérdida de interés y motivación.

2.2.3. Modelos de desarrollo del Síndrome de Burnout

Los modelos procesuales que intentan explicar el desarrollo del Síndrome de Burnout, según Martínez (2010), incluyen varias perspectivas, aunque ninguno ha alcanzado una aceptación total y satisfactoria. Algunos de estos modelos son:

2.2.3.1. Modelo Edelwich y Brodsky

Edelwich y Brodsky identifican cuatro etapas en el desarrollo del síndrome de Burnout en las profesiones de ayuda. En primer lugar, hay un período de entusiasmo ligado al nuevo trabajo y grandes expectativas. Luego, sobreviene un estancamiento debido a la falta de cumplimiento de estas expectativas. La tercera etapa se caracteriza por la frustración, y la cuarta y última etapa es la apatía, causada por la carencia de recursos personales para lidiar con la frustración. La apatía se manifiesta a través de sentimientos de desconexión y distanciamiento en el trabajo, así como en conductas de evitación e inhibición de la actividad laboral.

2.2.3.2. Modelo Cherniss

Según Serrano et al. (2017), el Modelo Cherniss es una teoría que explica cómo las características del entorno laboral interactúan con las orientaciones profesionales personales, las demandas y apoyos extra-laborales y las fuentes de estrés, lo que lleva a ciertas actitudes de afrontamiento, incluyendo el síndrome de burnout.

A continuación, se presentan algunas características y menciones del Modelo Cherniss:

El Modelo Cherniss se basa en la autoeficacia profesional como una variable importante en la etiología del burnout.

Cherniss propuso tres momentos en el proceso del síndrome de burnout: Un desajuste entre las demandas laborales y la capacidad del individuo para hacerles frente de manera efectiva, una respuesta emocional negativa intensa y un cambio en el comportamiento y la actitud del individuo son características centrales del síndrome de Burnout.

El Modelo Cherniss se menciona como una teoría que explica cómo la autoeficacia profesional puede afectar el desempeño laboral.

El Modelo Cherniss se menciona como una de las teorías socio-cognitivas del yo que explican el burnout.

El Modelo Cherniss se menciona como una teoría que explica cómo las características del ambiente laboral pueden afectar el desarrollo del trabajador.

En general, el Modelo Cherniss es una teoría relevante en el campo del síndrome de burnout, que explica cómo las características del

entorno laboral y las orientaciones profesionales personales pueden llevar al síndrome de burnout, y la bibliografía más actual incluye estudios que lo mencionan como una teoría relevante en el campo del burnout.

2.2.3.3. Modelo de Farber

El Modelo de Farber es una teoría que describe seis estadios sucesivos del síndrome de burnout (EcuRed contributors, 2020).

A continuación, se presentan los seis estadios según el Modelo de Farber:

- Entusiasmo y dedicación.
- Respuesta de ira y frustración del trabajador ante los obstáculos y las dificultades.
- Tentativas de adaptación al estrés laboral.
- Despersonalización y distanciamiento emocional del trabajo y de los compañeros.
- Sensación de vacío y falta de logros personales.
- Síntomas físicos y psicológicos, como fatiga, insomnio, ansiedad y depresión.

El Modelo de Farber se menciona en varios estudios como una teoría que describe los estadios del síndrome de burnout. En particular, se destaca que el Modelo de Farber describe el proceso de desarrollo del síndrome de burnout en seis estadios sucesivos, desde el entusiasmo y dedicación hasta los síntomas físicos y psicológicos.

2.2.3.4. Modelo de Leiter

El Modelo Procesual de Leiter, derivado del modelo secuencial de Leiter y Maslach (1988), propone una explicación secuencial sobre la aparición del síndrome de burnout. Este modelo sugiere que el proceso de desarrollo del burnout pasa por los siguientes estadios:

- Desencadenantes: factores estresantes laborales que generan una respuesta emocional negativa.
- Estrés crónico: exposición prolongada a factores estresantes laborales que genera una respuesta emocional negativa crónica.
- Desgaste emocional: agotamiento emocional y despersonalización.
- Despersonalización: actitudes negativas hacia los demás y la tarea laboral.
- Reducción del rendimiento: disminución del rendimiento laboral y la calidad del trabajo.

Varios estudios hacen referencia al Modelo de Leiter como una teoría que describe el proceso secuencial del síndrome de burnout. En particular, se resalta que el Modelo Procesual de Leiter detalla el desarrollo del síndrome en cinco etapas sucesivas, desde los desencadenantes hasta la disminución del rendimiento. Además, se indica que el Modelo de Leiter se integra en la Teoría Sociocognitiva del Yo. Según esta teoría, los trabajadores que experimentan repetidos fracasos en alcanzar sus metas profesionales y son muy conscientes de las discrepancias entre las demandas laborales y los recursos

disponibles, tienden a enfrentar estas dificultades retirándose mental o conductualmente de la situación problemática. Este retiro representa una forma de distanciamiento emocional o conductual del entorno laboral (Quiceno & Vinaccia, 2007).

2.2.4. Causas del Síndrome de Burnout

Se han propuesto diversas explicaciones para el desgaste profesional, y entre ellas se pueden resaltar las señaladas por Castillo (2001), que se centra principalmente en la expresión de:

- Monotonía y tensión, crisis en el desarrollo de la carrera profesional y restricciones económicas.
- Sobrecarga de responsabilidades y falta de estímulos, carencia de orientación laboral y aislamiento, expectativas reducidas de reconocimiento y altas expectativas de consecuencias negativas. Además, se ha considerado el paradigma de la indefensión aprendida como una explicación del fenómeno del Burnout.

Según Bermúdez (2018), quien cita a Quintana (2005), las fuentes del agotamiento profesional que conduce al Burnout pueden ser examinadas desde diversas perspectivas interconectadas: la individual, la institucional y la supra institucional o contextual más amplia. Entre los factores individuales mencionados se incluyen variables demográficas, el respaldo de las características de la personalidad y las actitudes relacionadas con el trabajo.

2.2.5. Dimensiones de la variable Síndrome de Burnout

2.2.5.1. Agotamiento emocional

La fatiga laboral se caracteriza por una sensación de cansancio y agotamiento que puede surgir a nivel físico, mental o en ambos aspectos simultáneamente. Dentro del ámbito laboral, se refiere a la percepción que experimenta un individuo cuando siente que su capacidad para sentir se reduce o desaparece, lo que resulta en la sensación de no poder ofrecer más de sí mismo a los demás. Este cansancio se manifiesta cuando el empleado se da cuenta de su incapacidad para seguir sirviendo a sus clientes con el mismo entusiasmo que tenía al inicio de su carrera. Según Maslach, el Agotamiento Emocional se caracteriza por una disminución de los recursos emocionales y la sensación de carecer de algo que ofrecer a los demás, acompañado de manifestaciones físicas y mentales como la desmotivación, la ansiedad y la irritabilidad. Esta etapa representa la primera fase del proceso, en la cual las personas suelen volverse más irritables, se quejan constantemente de la carga de trabajo y pierden la capacidad de disfrutar de sus responsabilidades. Como resultado directo del agotamiento emocional surge la despersonalización (Tello, 2018).

El agotamiento emocional se refiere a la sensación de estar física y emocionalmente exhausto debido a las demandas del trabajo. Los individuos con burnout suelen sentir que han gastado todas sus energías emocionales en sus tareas laborales.

Asimismo, los indicadores los cuales serán definidos de la

siguiente manera:

A. Agotamiento en el trabajo.

El agotamiento en el trabajo se refiere a un estado de cansancio físico y emocional extremo que resulta de una exposición prolongada al estrés laboral. Este agotamiento puede manifestarse en una disminución de la energía, la motivación y la eficacia en el trabajo, así como en sentimientos de desapego y cinismo hacia las tareas laborales y la organización en la que se trabaja (Maslach, et al., 2001, p. 397-422).

B. Cansancio en el trabajo.

El cansancio en el trabajo se refiere a una sensación de fatiga física y mental que puede surgir como resultado de la realización de tareas laborales exigentes y prolongadas. Este cansancio puede afectar el rendimiento y la concentración en el trabajo (Bakker & Demerouti, 2007, p. 421-427).

C. Fatiga al iniciar el día.

La fatiga al iniciar el día se refiere a una sensación de agotamiento y falta de energía que se experimenta al comienzo de la jornada laboral. Esto puede deberse a diversos factores, como el insomnio, el estrés o la falta de motivación (Sonnentag, et al., 2008, p. 674-684).

D. Estrés en el trabajo.

El estrés en el trabajo se refiere a la tensión emocional y física que resulta de las demandas laborales que superan los recursos disponibles del individuo. Puede tener un impacto negativo

en la salud y el bienestar de los trabajadores (Schaufeli & Bakker, 2004, p. 293-315).

E. Desgaste en el trabajo.

El desgaste en el trabajo es un término general que abarca el agotamiento, el estrés y la fatiga laboral. Se refiere al deterioro gradual de la salud física y mental de un individuo debido a la exposición prolongada a condiciones laborales estresantes (Bakker & Demerouti, 2007).

F. Frustración en el trabajo.

La frustración en el trabajo se refiere a la sensación de insatisfacción y descontento que puede surgir cuando los empleados enfrentan obstáculos, conflictos o desafíos en su entorno laboral, lo que puede contribuir al estrés y al agotamiento.

G. Exceso de trabajo.

El exceso de trabajo se produce cuando un empleado se ve obligado a trabajar largas horas o a asumir una carga laboral abrumadora que va más allá de lo razonable. Esto puede contribuir al agotamiento, al estrés y al desequilibrio entre el trabajo y la vida personal (Bakker & Demerouti, 2007).

H. Estrés al trabajar directamente con los demás.

El estrés al trabajar directamente con los demás se refiere a las tensiones y presiones emocionales que pueden surgir en empleados que tienen interacciones frecuentes y desafiantes con colegas, clientes, pacientes u otras personas en su entorno laboral.

I. Límite de posibilidades

El límite de posibilidades se refiere al punto en el que un individuo siente que ha alcanzado su capacidad máxima para lidiar con las demandas laborales y el estrés. Esto puede llevar a un mayor agotamiento y afectar la salud mental y física (Bakker & Demerouti, 2007).

2.2.5.2. Despersonalización

La despersonalización se define como un proceso en el cual se desarrollan actitudes, sentimientos y respuestas negativas, distantes y deshumanizadas hacia otras personas, especialmente hacia aquellos que son receptores del trabajo realizado. Este fenómeno se presenta junto con un aumento en la irritabilidad y una disminución de la motivación hacia el trabajo. El profesional experimenta un claro distanciamiento no solo de los beneficiarios de su labor, sino también de sus colegas, mostrando una actitud irritable, sarcástica y despectiva hacia ellos, a quienes culpa de sus propias frustraciones y su bajo rendimiento laboral. En el caso de los profesionales de la salud, como los enfermeros, afectados por esta despersonalización, tienden a ver a los pacientes de manera deshumanizada, perdiendo de vista su condición de seres humanos con sentimientos para reducirlos a simples individuos “casos clínicos” (Tello, 2018).

La despersonalización implica desarrollar actitudes negativas, cinismo y distanciamiento hacia los compañeros de trabajo o los usuarios del servicio. Las personas con burnout pueden

tratar a otros de manera impersonal y deshumanizada.

Asimismo, los indicadores los cuales serán definidos de la siguiente manera:

A. Trato impersonal

El trato impersonal en el ámbito laboral se refiere a la actitud o comportamiento de una persona que interactúa con sus colegas, subordinados o superiores de manera fría, distante o sin consideración por las necesidades emocionales o personales de los demás. Implica una falta de conexión interpersonal y empatía en las relaciones laborales.

De acuerdo a (López, 2013) en su investigación sobre cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno menciona que la falta de comunicación y el trato impersonal pueden afectar negativamente el clima laboral.

B. Endurecimiento emocional

El endurecimiento emocional se refiere a una actitud negativa y distante hacia los demás, que puede manifestarse en el ámbito laboral como una falta de empatía y consideración por las necesidades emocionales o personales de los demás. Esta actitud puede ser un síntoma del síndrome de burnout, que se produce como resultado de la exposición prolongada a situaciones de estrés laboral crónico.

El síndrome de burnout se caracteriza por el agotamiento mental, físico y emocional que surge de la participación prolongada en situaciones laborales con altas demandas emocionales, lo que

puede desembocar en una especie de insensibilidad emocional. (Martínez & Marques, 2005).

C. Insensibilidad

La insensibilidad en el contexto laboral se refiere a la falta de sensibilidad hacia las necesidades, preocupaciones o sentimientos de los demás. Una persona insensible puede mostrar indiferencia o desinterés ante las situaciones emocionales de sus compañeros de trabajo o subordinados (Bar-On, 2004).

D. Falta de empatía

La falta de empatía se refiere a la dificultad o incapacidad de una persona para comprender y responder adecuadamente a las emociones y necesidades de los demás. Esta actitud puede manifestarse en el ámbito laboral como una falta de consideración por las necesidades emocionales o personales de los demás.

Según Hernández (2021) algunas señales que pueden indicar falta de empatía:

- Crítica rápida a los demás sin ponerse en su lugar.
- Incapacidad para afrontar situaciones emocionales
- Egoísmo y centrarse en sí mismo
- Falta de comprensión hacia los demás
- Fría emocionalmente
- Dificultad para identificar y valorar las emociones de los demás
- Preocupación excesiva por sí mismo
- Prejuicios

- Desconfianza

E. Sentido de culpa

El sentido de culpa en el contexto laboral se refiere a la experiencia emocional de culpa o remordimiento que puede surgir cuando una persona percibe que ha cometido errores, negligencias o acciones incorrectas en su trabajo. Esta emoción puede motivar a la persona a tomar medidas para corregir sus acciones (Tangney & Dearing, 2002).

2.2.5.3. Falta de realización personal en el trabajo

Se describe como la necesidad intrínseca de logro que todos los individuos poseen, motivándolos a competir con estándares de excelencia. Estos estándares pueden estar vinculados con la ejecución de una tarea, el propio mejoramiento o las relaciones con los demás. Estos comportamientos están acompañados de emociones como el orgullo y la satisfacción. Sin embargo, si no se alcanzan estos criterios de excelencia, puede surgir la frustración, lo que podría dificultar el proceso de aprendizaje.

En esta etapa, se observa una disminución en la búsqueda de ideales y un alejamiento gradual de actividades familiares, sociales y recreativas, lo que puede llevar a una especie de aislamiento. Algunos expertos lo definen como la tendencia del profesional a evaluar negativamente su propio desempeño, especialmente en lo que respecta a su capacidad para llevar a cabo su trabajo y para relacionarse con las personas a las que atiende.

Para el desarrollo de esta investigación, se adopta la Teoría

de Christina Maslach, que se considera la más completa y apropiada en este contexto. Además, se emplea la escala del Inventario Maslach Burnout (MBI), la cual permite medir el nivel de Síndrome de Burnout en los profesionales, basándose en las tres dimensiones mencionadas anteriormente (Tello, 2018).

La disminución de la realización personal se manifiesta como una percepción de falta de logro y devaluación de uno mismo en el contexto laboral. Los individuos con burnout pueden sentir que su trabajo carece de significado y que no están alcanzando sus metas profesionales.

Los indicadores de la realización personal en el trabajo son desarrollados a continuación:

A. Comprensión

La comprensión en el contexto laboral se refiere a la habilidad de una persona para entender y asimilar las necesidades, perspectivas y preocupaciones de los demás. Implica empatía y la capacidad de ponerse en el lugar de los demás para mejorar la comunicación y las relaciones laborales (Lacunza & Contini, 2016).

B. Afectividad

La afectividad se refiere al conjunto de sentimientos, emociones y pasiones de un individuo, así como el carácter que influyen o motivan. Es una de las áreas de la experiencia vivida, junto con la inteligencia y la motricidad. La afectividad es una capacidad que tiene el individuo para reaccionar ante ciertos estímulos ya sean del medio interno o externos y que se

caracterizan por los sentimientos y emociones. La afectividad es una zona intermedia donde se unen lo sensible y lo intelectual. La afectividad es muy interactiva, dado que una persona siente afecto por alguien también lo sientes por ella, es decir, que el afecto es siempre una respuesta directa de un estímulo. La bibliografía actual menciona que la afectividad es una cualidad del ser psíquico caracterizada por la capacidad del sujeto de experimentar íntimamente las realidades exteriores y de experimentarse a sí mismo, y que consiste en convertir toda relación en experiencia interna (vivencia) (Flórez & Sánchez, 2022).

C. Influencia positiva

Las relaciones interpersonales positivas tienen una influencia positiva en el bienestar y la salud mental de las personas, según la psicología positiva. Además, diversos autores y estudios han puesto de manifiesto que, a buenas relaciones personales, mejor autoestima y viceversa, y cómo influyen las emociones en nuestras relaciones interpersonales (Lacunza & Contini, 2016).

D. Sentido energético

El sentido energético se refiere a la capacidad del individuo para conectarse energética y efectivamente con su trabajo, y se relaciona con la noción de recursos energéticos. Por otro lado, algunos estudios mencionan que las personas engagement se conectan energética y efectivamente con su trabajo, lo que puede ser un factor protector contra el síndrome de burnout. Además, se menciona que la mala gestión de la energía productiva puede

contribuir al desarrollo del síndrome de burnout. (Nisembaum & Nisembaum, 2019).

E. Clima agradable

Un clima agradable en el trabajo se caracteriza por un ambiente en el que los empleados se sienten cómodos, respetados y valorados. Este clima puede fomentar la colaboración, la creatividad y el bienestar de los trabajadores (Robbins & Coulter, 2017).

F. Estimulación

La estimulación en el trabajo se refiere a la creación de un entorno laboral que promueva la innovación, el aprendizaje y el desarrollo de habilidades. Implica desafiar a los empleados de manera positiva para que crezcan y se desarrollen profesionalmente (Lacunza & Contini, 2016).

G. Logro de metas

El logro de metas en el trabajo se refiere a la capacidad de los empleados para establecer y alcanzar objetivos de manera efectiva. Implica la planificación, la organización y la perseverancia para cumplir con los objetivos laborales (Lacunza & Contini, 2016).

H. Control de emociones

El control de emociones en el trabajo se refiere a la habilidad de gestionar y regular las emociones de manera consciente y efectiva. Implica mantener la calma en situaciones estresantes y tomar decisiones basadas en la lógica y la objetividad (Lacunza & Contini, 2016).

2.2.6 Desempeño laboral

De acuerdo con Rodríguez y Lechuga (2019), el desempeño laboral se encuentra influenciado por una serie de factores que inciden en la eficacia dentro del puesto de trabajo. Estos factores incluyen el conocimiento del trabajo, la productividad, la responsabilidad y la capacidad de liderazgo.

Al respecto Chiavenato (2007), menciona que “el desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones” (p. 236).

En línea con esto, Dessler (2007) define el desempeño laboral como el grado en que los empleados cumplen con las tareas o decisiones establecidas por una organización o empresa. En otras palabras, la evaluación del desempeño laboral se basa en los resultados logrados al cumplir con las responsabilidades asignadas a una posición particular. Por lo tanto, es esencial analizar el desempeño en el ámbito laboral, lo que implica realizar una evaluación objetiva y precisa del mismo.

De acuerdo con lo expuesto, los autores mencionados están de acuerdo en definir el desempeño laboral como el nivel de rendimiento que exhibe cada empleado en su puesto de trabajo, tomando en cuenta las actividades que realiza, las metas y resultados que se espera que logre, así como su potencial de crecimiento. Es importante destacar, especialmente, la contribución del trabajador a la organización en su conjunto. En resumen, el desempeño laboral

se refiere tanto a la ejecución de tareas específicas como al impacto global que tiene el empleado en la empresa (Rodríguez & Lechuga, 2019).

2.2.7. Factores del desempeño laboral

Cuando se exploran los elementos que determinan el rendimiento laboral, se refiere a una serie de condiciones que definen la efectividad en una posición ocupacional, las cuales pueden variar según el campo profesional. En el caso particular de la labor directiva en instituciones educativas, los criterios que evalúan el desempeño están vinculados con la capacidad para administrar de manera eficaz los centros educativos, mejorar y mantener la calidad educativa, así como establecer relaciones colaborativas y sólidas con otras entidades y comunidades circundantes.

De acuerdo con los autores Robbins (2008) y Matas (2006) citados en el artículo de (Rodríguez & Lechuga, 2019), los diferentes factores del desempeño laboral son: conocimiento del trabajo, producción, responsabilidad y capacidad de liderazgo.

2.2.7.1. Conocimiento del trabajo.

Al analizar el concepto de competencia laboral, Maristany (2003) señala que se trata de la medida en que el empleado está versado en los procedimientos y técnicas relacionados con su función, así como en su capacidad para aplicarlos eficazmente, respaldado por la experiencia adquirida a lo largo de su trayectoria

profesional.

Koontz y Weirich (2007) sugieren que la comprensión del trabajo se fundamenta en la competencia humana general, la cual se obtiene mediante la adquisición de conceptos, habilidades y actitudes. Desde su punto de vista, ser competente implica poseer conocimiento declarativo, es decir, comprender la información y los conceptos relacionados con la tarea, así como comprender el propósito y la naturaleza de la acción realizada.

Por otro lado, para Robbins (2008), la competencia implica la capacidad de ejecución, es decir, tener habilidades intelectuales y psicomotoras para realizar las tareas de manera efectiva. Además, implica una actitud orientada a utilizar tanto el conocimiento declarativo como el procedimental, y actuar de manera coherente y adecuada.

En resumen, estos autores coinciden en que el conocimiento del trabajo es un factor crucial en el desempeño laboral, ya que determina cómo el personal llevará a cabo las tareas asignadas en la organización utilizando las competencias teóricas necesarias.

Asimismo, los indicadores los cuales serán definidos de la siguiente manera:

A. Competencia

La competencia en el ámbito laboral se refiere a la combinación de conocimientos, habilidades, experiencias y actitudes que una persona posee y que le permiten desempeñar eficazmente una tarea, rol o función específica en el entorno laboral (Robbins &

Coulter, 2017).

B. Capacidad de ejecución

La capacidad de ejecución se relaciona con la habilidad de una persona para llevar a cabo tareas y proyectos de manera efectiva y eficiente. Incluye la planificación, organización, toma de decisiones y acción necesaria para lograr resultados exitosos (Robbins & Coulter, 2017).

C. Conocimiento actitudinal

El conocimiento actitudinal se refiere a la combinación de conocimientos teóricos y actitudes personales que influyen en el comportamiento y las decisiones de un individuo en el trabajo. Incluye la comprensión de los valores, la ética y la cultura organizacional (Robbins & Coulter, 2017).

D. Organización

La organización en el contexto laboral se refiere a la capacidad de una persona o equipo para estructurar y gestionar de manera efectiva las tareas, recursos y procesos en un entorno laboral. Implica la planificación, la coordinación y la implementación de estrategias para lograr objetivos (Robbins, et al., 2016).

2.2.7.2. Producción.

Según Maristany (2003), la producción en el entorno laboral se define como el equilibrio entre la cantidad y la calidad del trabajo realizado. La cantidad de trabajo se refiere a la extensión en que se lleva a cabo, lo que representa el nivel de actividad o esfuerzo requerido por el trabajador para cumplir con los estándares laborales

establecidos. Es fundamental que esta cantidad de tareas esté en armonía con la calidad obtenida. Por lo tanto, para lograr un desempeño adecuado, es necesario considerar y equilibrar ambos aspectos.

Según Koontz y Weirich (2007), la calidad laboral tiene un impacto positivo en la rentabilidad de las organizaciones, por lo que es esencial incorporar medidas para su promoción en la gestión empresarial. La calidad del trabajo se basa en la capacidad de mantener la operación estable de los sistemas de la empresa, lo cual requiere contar con personal motivado y capacitado. Cuando los empleados actúan de manera consistente y están dispuestos a mejorar continuamente, junto con los recursos adecuados, la empresa puede ser competitiva en cualquier entorno.

En línea con esto, Chiavenato (2007) realiza énfasis en el número de trabajos que puede ser ejecutado por un empleado en determinado tiempo demuestra el compromiso que mantiene con la organización así como sus capacidades para gestionar los tiempos con lo que cuenta para hacer los trabajos que se le proponen. La calidad del trabajo se relaciona con el nivel de esfuerzo que el empleado dedica a su labor. Por lo tanto, la gestión efectiva de los recursos humanos está estrechamente ligada a la calidad laboral. Los líderes empresariales deben considerar la calidad laboral como un factor productivo clave. Una integración eficiente de las personas con los recursos físicos y materiales es fundamental para que una organización alcance niveles óptimos de competitividad.

Asimismo, los indicadores los cuales serán definidos de la siguiente manera:

A. Cantidad de trabajo

La cantidad de trabajo se refiere a la medida o volumen de tareas, proyectos o actividades que un empleado o un equipo debe completar en un período de tiempo determinado. Esta medida puede variar según la carga laboral y las responsabilidades asignadas (Mondy & Martocchio, 2016).

B. Calidad de trabajo

La calidad de trabajo se refiere al nivel de excelencia, precisión y cumplimiento de estándares o criterios específicos en las tareas o productos laborales realizados. Implica la entrega de resultados que cumplen o superan las expectativas de calidad (Robbins & Coulter, 2017).

C. Nivel de compromiso

El nivel de compromiso se refiere al grado de dedicación, entusiasmo y conexión emocional que un empleado tiene hacia su trabajo y su organización. Un alto nivel de compromiso se asocia generalmente con un mayor compromiso y esfuerzo en el trabajo (Robbins & Coulter, 2017).

D. Capacidad de administración de tiempo

La capacidad de administración de tiempo se refiere a la habilidad de un individuo para planificar, organizar y priorizar eficazmente sus tareas y actividades en función del tiempo disponible. Implica la gestión eficiente de las actividades laborales

para optimizar la productividad (Covey, 2009).

2.2.7.3. Responsabilidad.

Según Maristany (2003), la responsabilidad en el contexto laboral se define como el grado en que se asume la responsabilidad inherente a un puesto de trabajo. Se refiere a la disposición para responder de manera positiva a las obligaciones contraídas, mostrando una actitud comprometida frente a los resultados de la labor realizada. Esto implica estar dispuesto a rendir cuentas ante los demás por las actividades encomendadas.

Koontz y Weirich (2007), postulan lo siguiente: «la responsabilidad es la obligación que los supervisados les deben a sus superiores con respecto al ejercicio de la autoridad que le fue delegada como una forma para lograr los resultados esperados». Los autores señalan que la responsabilidad laboral implica tanto la dedicación como la ejecución del servicio dentro de los plazos establecidos. Además, se entiende como una condición en la que se realiza la supervisión adecuada para alcanzar los resultados esperados.

En el escenario descrito, los autores sugieren que, en la mayoría de las empresas, el área de recursos humanos tiene la responsabilidad de supervisar las tareas del personal. Sin embargo, destacan la importancia de que los gerentes desempeñen un papel fundamental desde el inicio hasta el final del proceso. Es crucial que aquellos que estarán a cargo de ejecutar las pruebas que forman directamente su participación en el diseño e implementación de los

programas. Esto asegura que se logren el éxito y los objetivos establecidos.

Chiavenato (2007) sostiene que la responsabilidad se fortalece cuando los trabajadores y los líderes mantienen una comunicación constante, analizan los problemas desde diferentes perspectivas y conciben el proceso de trabajo como algo tanto social como personal. Este enfoque promueve una cultura de responsabilidad por las acciones dentro de la empresa. Especialmente en entidades que ofrecen servicios públicos, como el Banco Central de Venezuela, subsede Maracaibo, es fundamental considerar cuidadosamente el impacto de sus acciones en la sociedad. Además, resulta crucial que la organización sea consciente de la asociación entre sus procedimientos y su política empresarial.

se podría entender con mayor claridad que una persona caracterizada por su responsabilidad es aquella que no solo toma decisiones de manera deliberada, sino que también asume las implicaciones de esas decisiones y se hace cargo de ellas frente a las partes involucradas en cada situación.

Asimismo, los indicadores los cuales serán definidos de la siguiente manera:

A. Dedicación

La dedicación en el contexto laboral se refiere al compromiso y esfuerzo que un individuo o equipo invierte en la realización de sus tareas y responsabilidades. Implica un alto grado de involucramiento y atención a las actividades laborales (Robbins, et al., 2016).

B. Ejecución

La ejecución se refiere a la implementación efectiva de planes, estrategias o decisiones en el entorno laboral. Implica llevar a cabo acciones concretas para lograr los objetivos establecidos (Daft & Marcic, 2011).

C. Toma de decisiones

La toma de decisiones implica el proceso de seleccionar una opción o curso de acción entre varias alternativas disponibles. En el contexto laboral, esto puede involucrar la elección de estrategias, resolución de problemas o selección de políticas que afectan la organización (Daft & Marcic, 2011).

D. Responsabilidad de las decisiones

La responsabilidad de las decisiones se refiere a la obligación de asumir las consecuencias de las decisiones tomadas en el ámbito laboral. Implica reconocer y aceptar la carga de asegurarse de que las decisiones sean adecuadas y que sus resultados sean coherentes con los objetivos organizacionales (Jones & George, 2009).

2.2.7.4. Capacidad de liderazgo.

Desde la perspectiva de los principios propuestos por Koontz y Weirich (2007), el concepto de liderazgo se define como la habilidad o proceso de influencia sobre los individuos para que contribuyan de forma voluntaria y comprometida al cumplimiento de objetivos grupales.

En esta situación, aquellas personas que asumen el cargo de ser líderes en las empresas deben estar en la capacidad de llevar a

efecto de forma muy rapido las habilidades y mentalidades adecuadas para promover el avance de la organización a medio y largo plazo. Sin embargo, ¿cómo pueden desarrollar esas habilidades los líderes si no están naturalmente dotados de ellas? Aunque pueda parecer idealista, con la instrucción adecuada este objetivo es alcanzable.

Así mismo, por parte de Chiavenato (2007), este estilo de liderazgo

«posee autenticidad, el líder es aquella persona capaz de provocar la liberación, desde dentro de la energía interior de otros seres humanos que se han propuesto para lograr su propia dignificación y la de aquellos con quienes conviven». El liderazgo implica el rol asumido por un individuo destacado dentro de un grupo, equipo u organización, con la capacidad de tomar decisiones acertadas que orienten hacia un objetivo común. En esta perspectiva, se reconoce que el liderazgo implica la participación de varias personas: el líder, encargado de la dirección, y los subordinados, quienes le apoyan y facilitan su efectividad en el desempeño de su función.

Asimismo, los indicadores los cuales serán definidos de la siguiente manera:

A. Conducción

La conducción en el ámbito de la administración se refiere al proceso de guiar, liderar y coordinar a un grupo de individuos hacia el logro de metas y objetivos organizacionales (Robbins & Coulter, 2017).

B. Dirección

Es la aplicación de los conocimientos en la toma de decisiones; para la discusión de este papel se debe saber el comportamiento de las personas, como individuo y como grupo de manera apropiada y poder alcanzar los objetivos de la organización (Ruiz, 2012).

C. Capacidad de Servicio:

La capacidad de servicio se refiere a la aptitud de una organización para satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes o usuarios, ofreciendo productos o servicios de alta calidad y brindando una experiencia positiva (Robbins & Coulter, 2017).

D. Consecución de Objetivos

La consecución de objetivos se refiere al proceso de establecer metas claras, planificar estratégicamente, tomar acciones específicas y medir el progreso para alcanzar los resultados deseados en una organización (Robbins & Coulter, 2017).

2.2.7.5. Identidad laboral.

De acuerdo con los criterios de Koontz y Weirich (2007), la identidad en el ámbito del trabajo se refiere al nivel en el cual los empleados se identifican con los propósitos que se plantean o establecen las entidades, ya sea a corto o largo plazo. Basándose en esta identificación, los empleados dirigen y organizan su comportamiento para alcanzar dichas metas, realizando sus actividades laborales de manera eficiente y eficaz.

De manera análoga, Chiavenato (2007) menciona que que la

identidad en el área laboral se evidencia cuando el empleado establece una conexión recíproca con las directrices de trabajo que tienen las empresas y/o organizaciones y se concentra en dar lo mejor de sí mismo para lograr alcanzar la misión y visión al identificarse con ellas. Esta identificación motiva al empleado a ejecutar su trabajo de acuerdo con las metas que se propusieron en un inicio y a alcanzar objetivos de excelencia.

Por otro lado, Robbins (2008) define la identidad laboral como la coincidencia entre las necesidades u objetivos individuales y las metas o urgencias establecidas por la organización. Cuando se establecen metas específicas y exigentes, se promueve un rendimiento elevado que requiere colaboración, iniciativa y persistencia en la consecución de resultados o triunfos.

Es evidente que el trabajador debe manifestar su identidad laboral mediante su desempeño, mostrándose como un colaborador proactivo y perseverante en la realización de sus actividades. Según lo expuesto, se establece que la identidad laboral está estrechamente relacionada con la cultura organizacional, ya que la disposición de los empleados para colaborar e integrarse voluntariamente se fortalece cuando existen condiciones que aseguren su estabilidad laboral, física y emocional. Esto les brinda la oportunidad de ser creativos e innovadores, lo que resulta en un máximo desempeño laboral.

Asimismo, los indicadores los cuales serán definidos de la siguiente manera:

A. Identificación del Trabajador

La identificación del trabajador se refiere al proceso de reconocer y comprender las habilidades, capacidades, motivaciones y necesidades individuales de los empleados dentro de una organización para optimizar su asignación de tareas y su desarrollo (Gomez, et al., 2021).

B. Eficiencia Laboral

La mano de obra eficiente se refiere a la realización de tareas y actividades con el menor uso de recursos, como tiempo y costos, para lograr los objetivos deseados. Se centra en hacer las cosas de manera adecuada y con la menor cantidad de desperdicio posible (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2017).

C. Eficaz Laboral

La labor eficaz se relaciona con la capacidad de lograr los resultados deseados y cumplir los objetivos establecidos. Se enfoca en hacer las cosas correctas y en alcanzar metas de manera efectiva (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2017).

D. Reciprocidad con los Lineamientos

La reciprocidad con los lineamientos se refiere a la conformidad y el cumplimiento de las políticas, procedimientos y normas establecidos por una organización. Implica la adhesión a las directrices y reglamentos internos (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2017).

2.2.8. Género

El sexo se define como el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que determinan si un individuo

es clasificado como varón o mujer. Esta clasificación está determinada por aspectos naturales. Sin embargo, el reconocimiento de la intersexualidad desafía algunas de estas nociones, aunque estos conceptos siguen siendo relevantes y útiles en el marco de las conceptualizaciones sobre el tema (UNICEF, 2017).

2.2.9. Experiencia laboral

Cardona et al. (2007) destacan que el conocimiento adquirido a través de la experiencia a lo largo del tiempo brinda mayor confianza en la ejecución de tareas y en la toma de decisiones, lo que se traduce en un aumento de la productividad laboral. Este conocimiento se considera parte del capital humano que se desarrolla en el entorno laboral y en la vida cotidiana, diferenciándose del capital humano que se obtiene a través de la educación formal. Ambos tipos son esenciales para el desarrollo de competencias laborales y el avance profesional (Romero & Franco, 2022).

La experiencia no solo mejora el desempeño en el trabajo, sino que también incrementa las posibilidades de conseguir empleo. Al establecer una conexión entre el capital humano y la experiencia laboral, se identifican habilidades específicas relacionadas con el trabajo, tales como saber cuándo y dónde reportarse, cómo actuar en situaciones de emergencia, familiarizarse con el entorno laboral y resolver problemas. Estas habilidades, derivadas de la experiencia, contribuyen a una mayor productividad y forman parte

del capital humano de un individuo (Romero & Franco, 2022).

La experiencia de trabajo no se vive de manera aislada, ya que el individuo fusiona sus acciones reflexivas diarias con las múltiples dimensiones de su actividad laboral. Según Alicia Lindón (2006), la experiencia de trabajo debe entenderse como un análisis multidimensional que considera la perspectiva del trabajador, integrando su trabajo con otras facetas de la vida cotidiana y reconociendo el espacio como parte del trabajo. En este sentido, se diferencia entre "experiencia de trabajo", que abarca vivencias significativas a lo largo de la vida, y "experiencia laboral", que se refiere a las habilidades y conocimientos específicos adquiridos en distintos empleos (Garabito, 2013).

Desde la perspectiva de la fenomenología social de Schütz (1973), es esencial distinguir entre "vivencia" y "experiencia". La vivencia se refiere a los eventos que ocurren en el flujo de la conciencia, mientras que la experiencia implica un acto reflexivo que permite aprehender significados. Esta distinción es crucial para comprender cómo se establece el significado en el sujeto.

La experiencia de trabajo se articula dinámicamente a través de experiencias correlacionadas, cumpliendo una función interpretativa en la vida cotidiana. Esta articulación se manifiesta en dos niveles: primero, en la afinidad de experiencias recurrentes dentro de un ámbito laboral; segundo, en su evaluación con otros ámbitos significativos, como el familiar o el educativo. Esta interacción es recíproca y variable, formando un proyecto biográfico

laboral que no es necesariamente planificado, sino que se adapta a prioridades y circunstancias cambiantes. Así, la experiencia de trabajo se configura como un fenómeno espacio-temporal en constante evolución (Garabito, 2013).

2.3 Definición de términos básicos

2.3.1. Docentes

Los docentes son profesionales altamente cualificados que se dedican a facilitar el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes en distintos niveles educativos, desde la educación infantil hasta la educación superior. Los docentes desempeñan un papel crucial en la formación de futuras generaciones y en el desarrollo de una sociedad educada y empoderada (Romero et al., 2013).

2.3.2. Estrés Laboral

Es la respuesta física y emocional que experimenta una persona cuando las demandas de su trabajo superan su capacidad para hacerles frente (Patlán, 2019).

2.3.3. Bienestar Laboral

Se refiere al estado general de satisfacción y salud de un empleado en su lugar de trabajo (Estrada & Ramírez, 2010).

2.3.4. Prevención del Burnout

Estrategias y medidas que se implementan para evitar que los trabajadores experimenten el síndrome de Burnout. Pueden incluir programas de apoyo emocional, gestión del estrés y equilibrio entre trabajo y vida personal (Durán et al., 2018).

2.3.5. Intervención

Acciones tomadas para abordar y tratar el síndrome de Burnout una vez que se ha desarrollado en un individuo. Las intervenciones pueden incluir terapia, apoyo emocional y cambios en el entorno laboral (Huerta, 2018).

2.3.6. Evaluación de Desempeño

Un proceso utilizado en muchas organizaciones para medir y evaluar el rendimiento de los empleados en sus funciones laborales (Alveiro, 2009).

2.3.7. Carga de Trabajo

La cantidad y complejidad de las tareas y responsabilidades que un empleado tiene en su trabajo (Aranguren, 2014).

2.3.8. Efectividad en el Trabajo

Se refiere a la capacidad de un empleado para lograr resultados positivos y cumplir con las expectativas en su puesto de trabajo (Rojas et al., 2017).

2.3.9. Clima Organizacional

Este término se refiere al ambiente psicológico en una organización (García, 2009).

2.3.10. Motivación Laboral

El impulso interno que lleva a los docentes a esforzarse y comprometerse con su trabajo (Peña & Villón, 2018).

2.3.11. Resiliencia

La capacidad de una persona para adaptarse y recuperarse de situaciones estresantes o adversarios (Uriarte, 2005).

2.3.12. Apoyo Social

El respaldo y la ayuda emocional proporcionada por colegas, amigos o familiares (López & Sánchez, 2001).

Capítulo III: Hipótesis y variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

El género y la experiencia laboral influyen en la relación que hay entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Anta, 2023.

3.1.2 Hipótesis específicas

- i. El nivel de Síndrome Burnout es alto en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023.
- ii. El Desempeño Laboral es alto en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023.
- iii. El Síndrome Burnout y el Desempeño Laboral se relacionan directa y significativamente en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta 2023.

3.2 Operacionalización de variables

3.2.1 Variable 1

Síndrome de Burnout

Dimensiones:

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- Realización personal en el trabajo

3.2.2 Variable 2

Desempeño laboral

Dimensiones:

- Conocimiento del trabajo

- Producción
- Capacidad de liderazgo
- Identidad laboral
- Responsabilidad

3.2.3. Variable 3

Género

3.2.4. Variable 4

Experiencia Laboral

3.2.3 Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | Ítems | Escala de medición |
|-------------------|--|---|------------------------------|---|--|--|
| Variable 1 | <p>Síndrome de Burnout</p> <p>Maslach y Jackson (1981, 1982), citados por Gurumendi et al. (2021), definen el Burnout como un síndrome tridimensional que se caracteriza por agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) en la interacción con clientes y usuarios, y dificultades en el logro/realización personal (RPT).</p> | <p>El Maslach Burnout Inventory (MBI) desarrollado por Maslach y Jackson en 1981 y revisado en 1986, es un instrumento que consta de 22 ítems diseñados para evaluar el burnout en profesionales de servicios. Este instrumento utiliza una escala de seis puntos y aborda tres dimensiones clave del burnout: Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (DP) y baja Realización Personal en el Trabajo (RPT).</p> | <p>Agotamiento emocional</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento en el trabajo. - Cansancio en el trabajo. - Fatiga al iniciar el día. - Estrés en el trabajo. - Desgaste en el trabajo. - Frustración en el trabajo. - Exceso de trabajo. - Estrés al trabajar directamente con los demás. - Límite de posibilidades. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo. 2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado 4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa 5. Siento que mi trabajo me está desgastando 6. Me siento frustrado por el trabajo 7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo 8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa 9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades | <p>(1) Nunca (2) Algunas veces al año (3) Algunas veces al mes (4) Algunas veces a la semana (5) Diariamente</p> |

| | | | |
|------------------------------------|--|--|---|
| Despersonalización | <ul style="list-style-type: none"> - Trato impersonal - Endurecimiento emocional - Insensibilidad - Falta de empatía - Sentido de culpa | <p>10. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales</p> <p>11. Siento que me he hecho más duro con la gente</p> <p>12. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente</p> <p>13. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente</p> <p>14. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas</p> | - |
| Realización personal en el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Comprensión - Afectividad - Influencia positiva - Sentido energético - Clima agradable - Estimulación - Logro de metas - Control de emociones | <p>15. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender</p> <p>16. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender</p> <p>17. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras</p> | - |

| | | | | | | |
|----------------------------|----------------------------------|--------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
| Rodríguez y Lechuga (2019) | A continuación, se presentan los | Conocimiento del trabajo | <ul style="list-style-type: none"> • Competencia • Capacidad de | <p>personas a través de mi trabajo</p> <p>18. Me siento muy enérgico en mi trabajo</p> <p>19. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo</p> <p>20. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender</p> <p>21. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo</p> <p>22. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada</p> | <p>1. Considero que mis habilidades y</p> | <p>5 (Siempre)</p> <p>4 (Casi</p> |
|----------------------------|----------------------------------|--------------------------|---|---|---|-----------------------------------|

Variable 2

| | | | | |
|-------------------|--|----------------------------|--|----------------|
| Desempeño laboral | indican que el rendimiento laboral está influenciado por una serie de condiciones que afectan la eficacia en el trabajo, los cuales incluyen: conocimiento del trabajo, producción, diferentes factores del desempeño laboral, los cuales son: conocimiento del trabajo, producción, responsabilidad y capacidad de liderazgo (Barradas et al., 2021). | ejecución | conocimientos están alineados con los requisitos de mi puesto | Siempre) |
| | | • Conocimiento actitudinal | 2. Considero que tengo la capacidad de adaptarme a situaciones cambiantes en el entorno laboral y al resolver problemas de manera efectiva | 3 (A Veces) |
| | | • Organización | 3. Considero que estoy abierto a recibir retroalimentación de mis | 2 (Casi Nunca) |
| | | | | 1 (Nunca) |

responsabilidad
y capacidad de
liderazgo.

Producción

- Cantidad de trabajo
- Calidad de trabajo
- Nivel de compromiso
- Capacidad de administración de tiempo
- Dedicación
- Ejecución
- Toma de decisiones
- Responsabilidad de las decisiones

Responsabilidad

colegas, y a comunicarme de manera efectiva en mi labor

4. Mantengo registros precisos y actualizados de mis actividades
5. Considero que logro completar mis labores y proyectos en tiempo y forma
6. Considero que entrego resultados precisos y libres de errores en la evaluación y calificación de mis labores
7. Considero que busco de manera proactiva la implementación de métodos de trabajo innovadores y enriquecedores
8. Considero que administro de manera eficiente mi tiempo para cumplir con las actividades y las metas
9. Considero que muestro una actitud positiva hacia mi labor y busco oportunidades para mejorar sus métodos
10. Considero que logro resultados consistentes y alcanza

Capacidad de
liderazgo

- Conducción
- Dirección
- Capacidad de servicio
- Consecución de objetivos

- los objetivos establecidos
11. Considero que analizo la información sobre el progreso de los trabajadores y considera diferentes enfoques antes de tomar decisiones
 12. Considero que estoy dispuesto a aceptar las consecuencias de mis decisiones, ya sean positivas o negativas
 13. Considero que fomento un ambiente colaborativo y motivador que estimula a los trabajadores
 14. Considero que dirijo y superviso a mis compañeros de manera efectiva para asegurar buenos resultados
 15. Considero que soy capaz de resolver problemas y atender las necesidades de manera eficiente y efectiva
 16. Considero que utilizo estrategias efectivas para superar
-

| | | | | | | | |
|--|---|-----------------------|-------------------|---|--|--------|-----------------------|
| El género es una construcción social que | El género se clasifica en dos, género masculino y | Masculino Femenino | Identidad laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Identificación del trabajador • Labor eficiente • Labor eficaz • Reciprocidad con los lineamientos | <p>17. Considero que participé activamente en iniciativas y actividades relacionadas con la entidad</p> <p>18. Considero que aportó a la optimización de los procesos y recursos en mi área de trabajo</p> <p>19. Considero que demuestro habilidades de resolución de problemas y adaptación a situaciones cambiantes en su trabajo</p> <p>20. Considero que demuestro un alto grado de responsabilidad y ética en su labor</p> | Género | Masculino Femenino |
|--|---|-----------------------|-------------------|---|--|--------|-----------------------|

Variable 3

Género

clasifica a las personas según su sexo, influenciada por las relaciones sociales de sexualidad. A través de los sistemas de género femenino.

Variable 4

Experiencia Laboral

parentesco, especialmente en el contexto del matrimonio, los sexos biológicos son definidos como "hombres" y "mujeres" (Osborne & Molina, 2008).

La experiencia laboral se refiere al conjunto de aprendizajes, habilidades y conocimientos que una persona adquiere a través de su participación en diferentes trabajos o actividades profesionales (Olán & García, 2022).

Se mide a través del número de años trabajados en un campo específico o en general, así como la variedad de roles desempeñados

Años de trabajo

Experiencia laboral

0-5 años
5-10 años
10-20 años
20 años a más

Nota: *Elaboración propia*

Capítulo IV: Metodología del estudio

4.1 Método y tipo de investigación

4.1.1 Método

Se utilizó principalmente el enfoque científico como método general, el cual abarca el procedimiento utilizado por la investigadora durante el proceso investigativo. Este enfoque se caracteriza por descubrir de manera sistemática el conocimiento de los elementos a través del uso de factores hipotéticos y deductivos para la construcción del fenómeno de estudio (Sánchez et al., 2018).

Además, el método inductivo fue utilizado para llegar a conclusiones correspondientes a partir de premisas previamente establecidas, las cuales conducirán a inferencias que facilitarán la comprensión de la variable de estudio.

4.1.2 Tipo o alcance

De acuerdo con Carrasco (2019), la investigación básica “No cuenta con propósitos aplicativos inmediatos, ya que solo busca ampliar y profundizar el nivel de conocimientos científicos que existen sobre la realidad”.

El estudio se clasificó como investigación de tipo básica debido a su enfoque en la comprensión y la expansión de los conocimientos sobre un fenómeno específico, en este caso, el síndrome de Burnout y su conexión con el desempeño laboral.

La investigación adoptó un alcance correlacional, ya que su objetivo principal es examinar la existencia de asociación entre las variables de interés. En este tipo de estudio, se recopilaron datos relevantes sobre dichas variables y se empleó análisis estadístico para determinar si existe una correlación estadísticamente significativa entre ellas. El propósito central no radicó en establecer una relación de causa y efecto, sino más bien en evaluar la fuerza y dirección de la relación entre las variables.

El alcance descriptivo en el estudio del síndrome de Burnout permitió una comprensión más profunda de este fenómeno al identificar y analizar sus características y manifestaciones en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta en 2023.

El enfoque de la investigación fue de tipo cuantitativo debido a la necesidad de medir y analizar de manera objetiva las relaciones entre el síndrome de burnout, el desempeño laboral, el género y la experiencia laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta en 2023. Este enfoque permite la recolección de datos numéricos que facilitan la identificación de patrones y tendencias, así como la validación de hipótesis formuladas en torno a los factores que influyen en el bienestar y rendimiento de los educadores.

4.2 Diseño de investigación

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), en un diseño no

experimental de corte transversal se observa las variables, y sus relaciones, dentro de su contexto natural, es decir, el investigador no realiza intervención alguna en su comportamiento o expresión. En otras palabras, la investigación no experimental se realiza sin manipulación directa de las variables, y se basa en la observación y recopilación de datos en categorías, conceptos y sucesos que ya ocurrieron, y se dieron sin la intervención directa del investigador.

El presente estudio se enmarcó dentro de un diseño de investigación no experimental de tipo transversal. En esta perspectiva, se contempla la observación y recopilación de datos previamente acontecidos, sin que se realicen intervenciones deliberadas en las variables de interés. Este enfoque permite obtener una instantánea de las relaciones entre las variables en un único punto temporal.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población

La cantidad de personas que formaban parte del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Anta en el año 2023 fue de 60 trabajadores.

4.3.2 Muestra

Se trabajó con la totalidad de los colaboradores (N = 60) en una estrategia de recolección de datos de censo.

4.3.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis estará conformada un trabajador de la Unidad de Gestión Educativa Local Anta en el año 2023.

Criterios de inclusión

- Que sea trabajador activo de la UGEL-Anta
- Disponibilidad para participar en el estudio
- Estar aptos para complementar los instrumentos

Criterios de exclusión

- Personal contratado temporalmente o que no tenga vínculo laboral estable con la institución.
- Se excluirá a los trabajadores que no puedan participar debido a razones médicas o personales.

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado para evaluar el Síndrome de Burnout fue una adaptación y validación del cuestionario para medir el Burnout académico en estudiantes de medicina de la Universidad Ricardo Palma en 2019. Este cuestionario fue adaptado por Lucy E. Correa-López, Joan A. Loayza-Castro, Mariela Vargas, Manuel O. Huamán, Luís Roldán-Arbieto y Miguel Pérez. Se aplicó a 223 estudiantes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Ricardo Palma durante noviembre y diciembre de 2016. La prevalencia de Burnout académico fue del 28,25% (63 casos). Se realizaron pruebas de adecuación de Kaiser-Meyer Olkin y esfericidad de Barlett, con resultados de 0.813 y 1007.5 ($p < 0.000$), respectivamente. Se encontró que tres factores explicaban el 55.4% de la varianza acumulada. El instrumento presentó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.794, con correlaciones entre los ítems de Agotamiento Emocional ($\alpha = ,855$), Cinismo ($\alpha = 0,623$) y Eficacia

Académica ($\alpha = 0,744$).

Para evaluar la variable Síndrome de Burnout, se utilizó el instrumento desarrollado por Cristina Maslach, adaptado para el estudio. Este instrumento consta de tres escalas: la subescala de Agotamiento Emocional, que incluye 9 ítems que abordan la disminución de recursos emocionales y sentimientos de cansancio emocional relacionados con el trabajo; la subescala de Despersonalización, compuesta por 5 ítems que describen una respuesta fría e impersonal hacia las personas atendidas; y la subescala de Baja Realización Personal en el trabajo, con 8 ítems que exploran los sentimientos de competencia y eficacia en el desempeño laboral.

Para la variable desempeño del docente se hizo uso del cuestionario que estaba referido al desempeño laboral de los docentes.

La técnica que se empleó es la encuesta, pues es una técnica que de manera secuencial permite la recolección y análisis de la data o información de la muestra.

4.4.1. Procedimiento de recolección de datos

La recolección de datos se llevó a cabo durante el período comprendido entre junio y agosto de 2024.

1. Selección de Participantes:

Se seleccionaron aleatoriamente trabajadores de la UGEL de Anta que deseen participar voluntariamente en el estudio. Se tuvo en cuenta la diversidad de género y la

experiencia laboral para obtener una muestra representativa.

2. Consentimiento Informado:

Se proporcionó a cada participante información detallada sobre el estudio y se solicitó su consentimiento informado antes de su participación. Aquellos que acepten participar firmarán el formulario de consentimiento.

3. Cuestionarios:

Se administraron cuestionarios estandarizados a los participantes para recopilar datos sobre su experiencia laboral, niveles de burnout percibidos y su autopercepción del desempeño laboral.

4. Análisis de Datos:

Los datos recopilados se analizaron estadísticamente para identificar posibles correlaciones entre el género, la experiencia laboral, el síndrome de burnout y el desempeño laboral. Se utilizaron métodos analíticos apropiados para la investigación, como análisis de regresión u otros modelos estadísticos.

5. Confidencialidad de los Datos:

Se garantizó la confidencialidad de los datos recopilados. La información personal se manejó de manera anónima y solo el equipo investigador tuvo acceso a los datos identificables. Los resultados se presentaron en términos agregados y anonimizados para proteger la privacidad de

los participantes.

6. Duración del Estudio:

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo durante un período determinado, y se planificó una fecha límite para completar las encuestas y entrevistas.

7. Comunicación de Resultados:

Una vez finalizado el análisis de datos, se elaboró un informe con los resultados obtenidos. Si se considera apropiado, se podrían compartir los hallazgos con la comunidad académica, en conferencias o publicaciones científicas.

4.5 Técnicas de análisis de datos

Para el siguiente proyecto se utilizó el **Análisis de Regresión Lineal Múltiple**: Esta técnica permitiría evaluar cómo el síndrome de burnout y el desempeño laboral (variables dependientes) se relacionan con el género y la experiencia laboral (variables independientes). Se podría determinar la contribución relativa de estas variables en el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

4.6 Aspectos éticos

En cuanto a la ética del proyecto de investigación es menester mencionar que la investigación fue evaluada por el Comité Institucional de ética en Investigación de la Universidad Continental. Además, fue llevada a cabo bajo un riguroso marco ético para asegurar el consentimiento informado y voluntario de los participantes, preservando la confidencialidad y el anonimato de sus

datos. El estudio promovió la equidad, evitando cualquier forma de discriminación basada en género o experiencia laboral, y priorizando el bienestar de los participantes. La divulgación de los resultados se realizó con integridad y responsabilidad, garantizando una presentación precisa y objetiva. Se deben obtener las aprobaciones éticas necesarias antes de iniciar la investigación para asegurar el cumplimiento de estándares éticos y legales, protegiendo así los derechos y la dignidad de todos los involucrados en el estudio.

Capítulo V: Resultados

5.1. Resultados y análisis

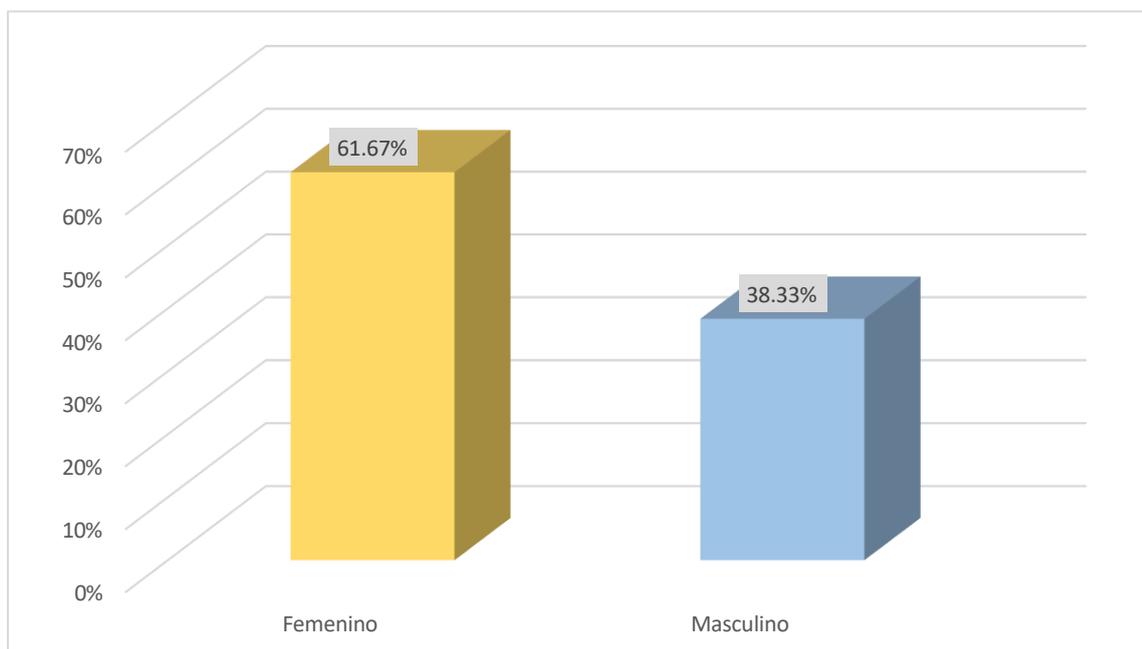
5.1.1. Resultados sociodemográficos

A continuación, se presentan los resultados sociodemográficos con el propósito de conocer algunos aspectos importantes sobre los participantes:

Tabla 1
Resultados de acuerdo al genero

| Genero | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Femenino | 37 | 61.67% |
| Masculino | 23 | 38.33% |
| Total | 60 | 100.00% |

Figura 1
Resultados de acuerdo al genero



Interpretación:

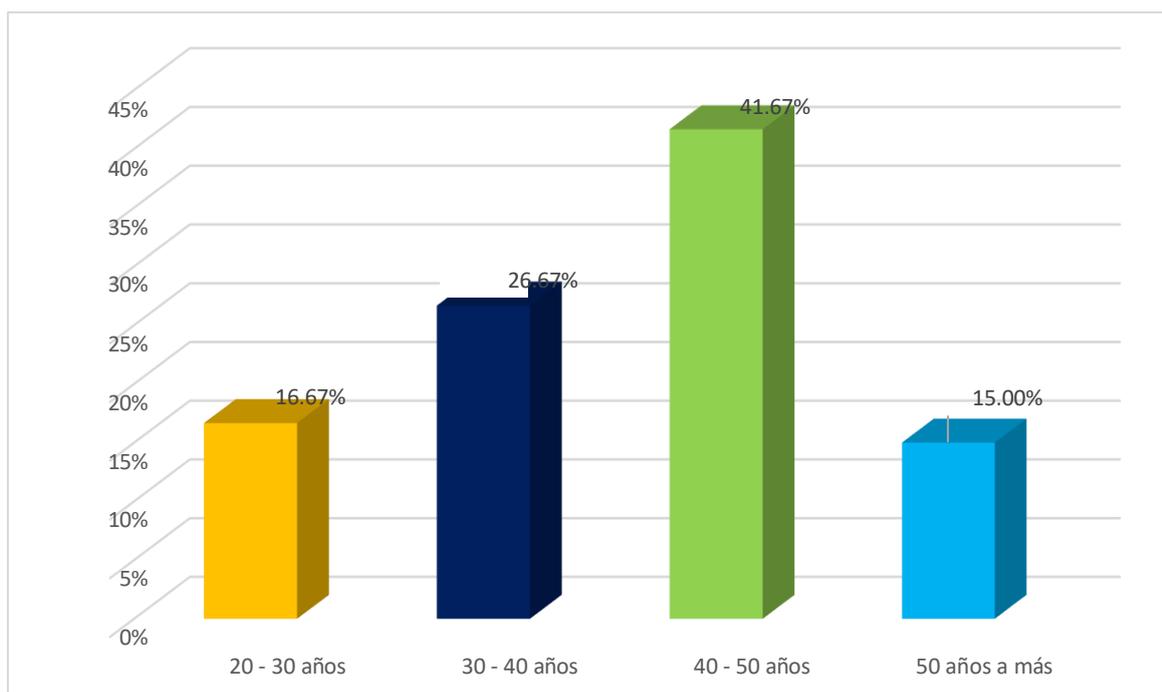
En el estudio realizado en la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, se tuvo la participación de un total de 60 individuos que conformaron la

muestra de los cuales el 61,67% que son 37 de los participantes resulto ser del sexo femenino, mientras que el otro 38,33% que son 23 de los trabajadores encuestados fueron del sexo masculino.

Tabla 2
Resultados de la edad

| Edad | f | % |
|---------------|-----------|----------------|
| 20 - 30 años | 10 | 16.67% |
| 30 - 40 años | 16 | 26.67% |
| 40 - 50 años | 25 | 41.67% |
| 50 años a más | 9 | 15.00% |
| Total | 60 | 100.00% |

Figura 2
Resultados de la edad



Interpretación:

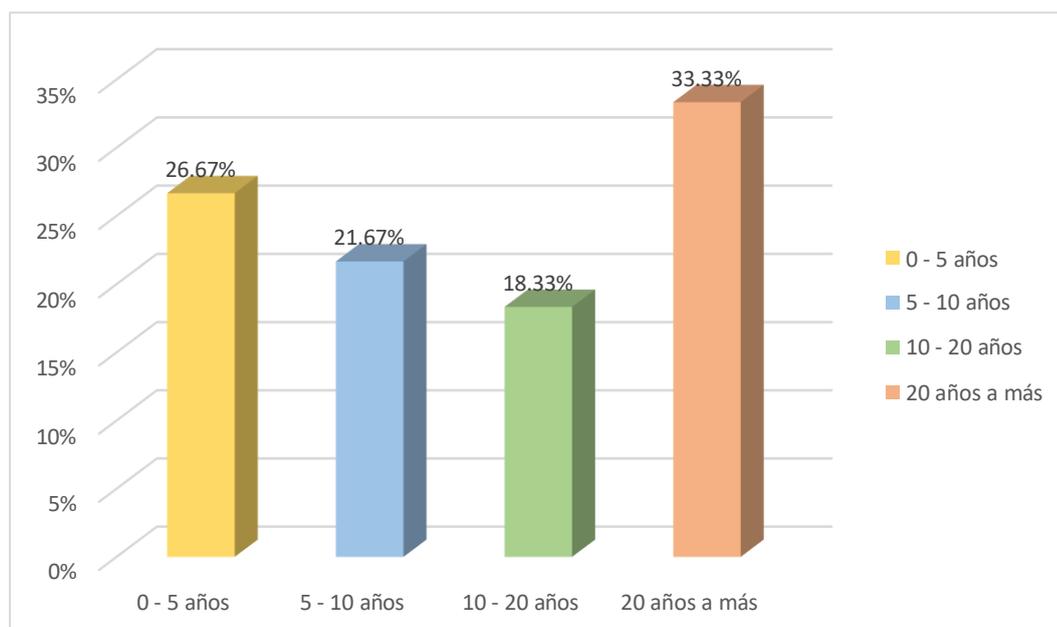
En el estudio realizado en la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, se tuvo la participación de un total de 60 individuos que conformaron la muestra de los cuales el 41,67% que tenían edades entre 40 a 50 años, así mismo el 26,67% de los participantes tenían edades entre 30 a 40

años, luego se precisan a los participantes que contaban con edades entre 20 a 30 años con una representación porcentual de 16,67% y, por último, el 15% tenía edades mayores a los 50 años.

Tabla 3
Resultados de la experiencia laboral

| Experiencia laboral | f | % |
|----------------------------|-----------|----------------|
| 0 - 5 años | 16 | 26.67% |
| 5 - 10 años | 13 | 21.67% |
| 10 - 20 años | 11 | 18.33% |
| 20 años a más | 20 | 33.33% |
| Total | 60 | 100.00% |

Figura 3
Resultados de la experiencia laboral



Interpretación:

El 33,33% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta cuenta con una experiencia laboral de 20 años a más, así mismo también existe un 26,67% de los encuestados que mencionó tener una experiencia menor a 5 años, muy seguido se encuentran cuentan con una

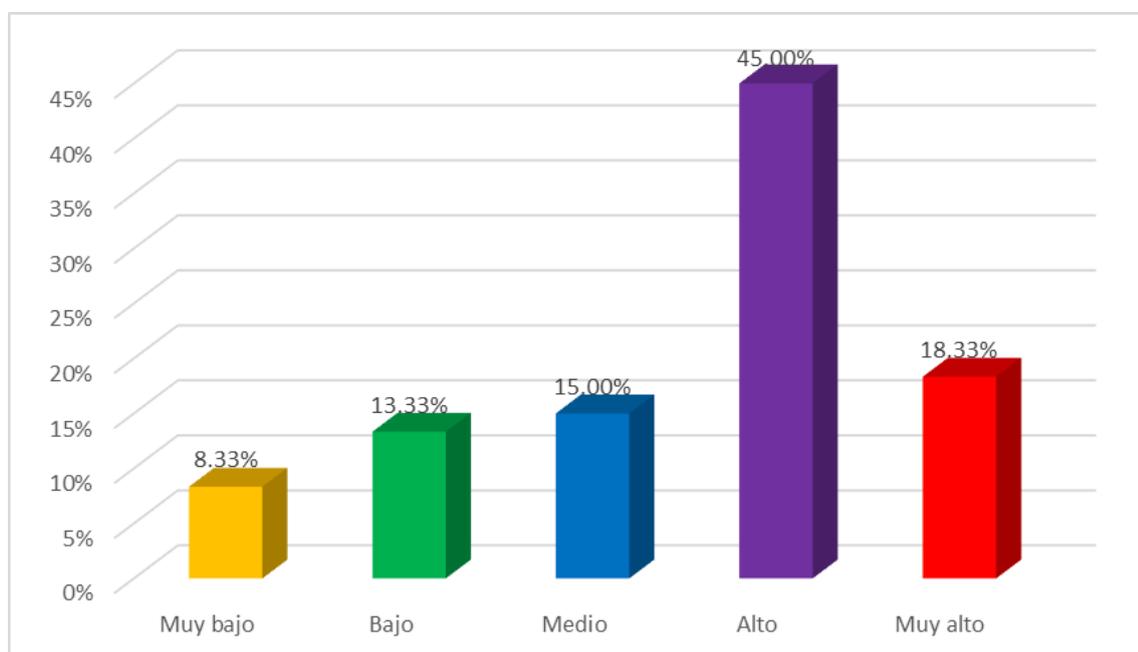
experiencia de 5 a 10 años representados por el 21,67%, finalmente existe un porcentaje igual 18,33% de trabajadores con una experiencia laboral de entre 10 a 20 años.

5.1.2. Resultados de Síndrome de Burnout

Tabla 4
Resultados de la variable Síndrome de Burnout

| Síndrome de Burnout | f | % |
|---------------------|-----------|----------------|
| Muy bajo | 5 | 8.33% |
| Bajo | 8 | 13.33% |
| Medio | 9 | 15.00% |
| Alto | 27 | 45.00% |
| Muy alto | 11 | 18.33% |
| Total | 60 | 100.00% |

Figura 4
Resultados de la variable Síndrome de Burnout



Interpretación:

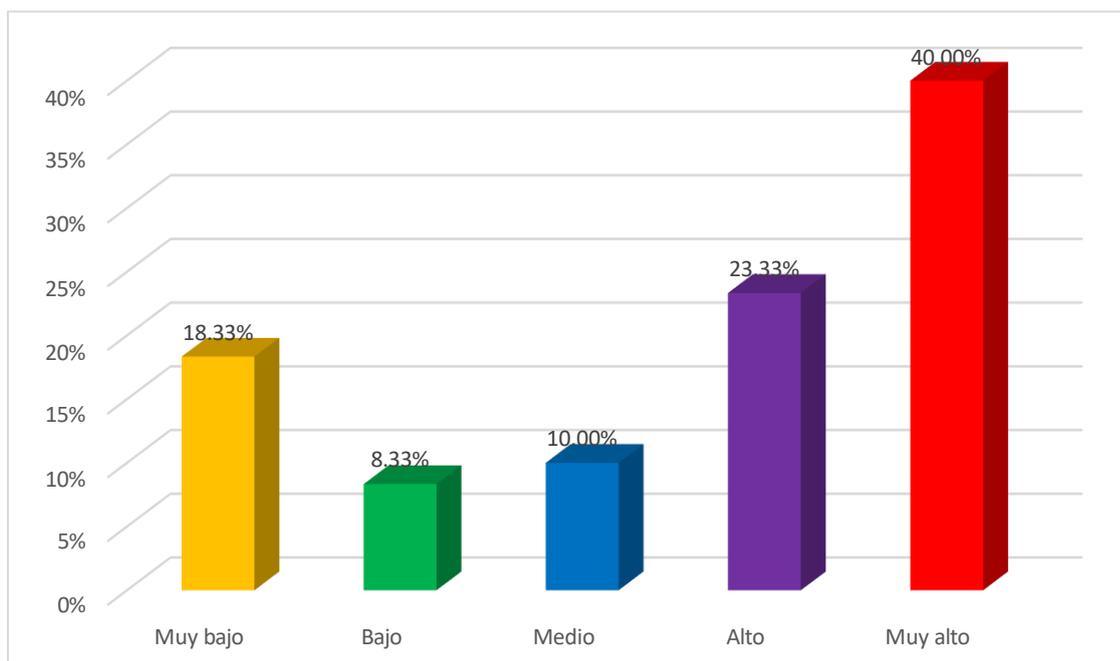
Los resultados sobre el síndrome de Burnout en una escala de muy bajo a muy alto muestra que el 45% de los participantes están en un nivel alto, así mismo también se logró identificar que el 18,33% de los participantes

tiene el síndrome en niveles muy altos, lo cual llama la atención porque podría afectar en su rendimiento, así también se observó que un 15% en el nivel medio, muy seguido el 13,33% con nivel bajo y por último solo el 8,33% presenta el síndrome de Burnout en un nivel muy bajo.

Tabla 5
Resultados de la dimensión Agotamiento Emocional

| Agotamiento emocional | f | % |
|------------------------------|-----------|----------------|
| Muy bajo | 11 | 18.33% |
| Bajo | 5 | 8.33% |
| Medio | 6 | 10.00% |
| Alto | 14 | 23.33% |
| Muy alto | 24 | 40.00% |
| Total | 60 | 100.00% |

Figura 5
Resultados de la dimensión Agotamiento Emocional



Interpretación:

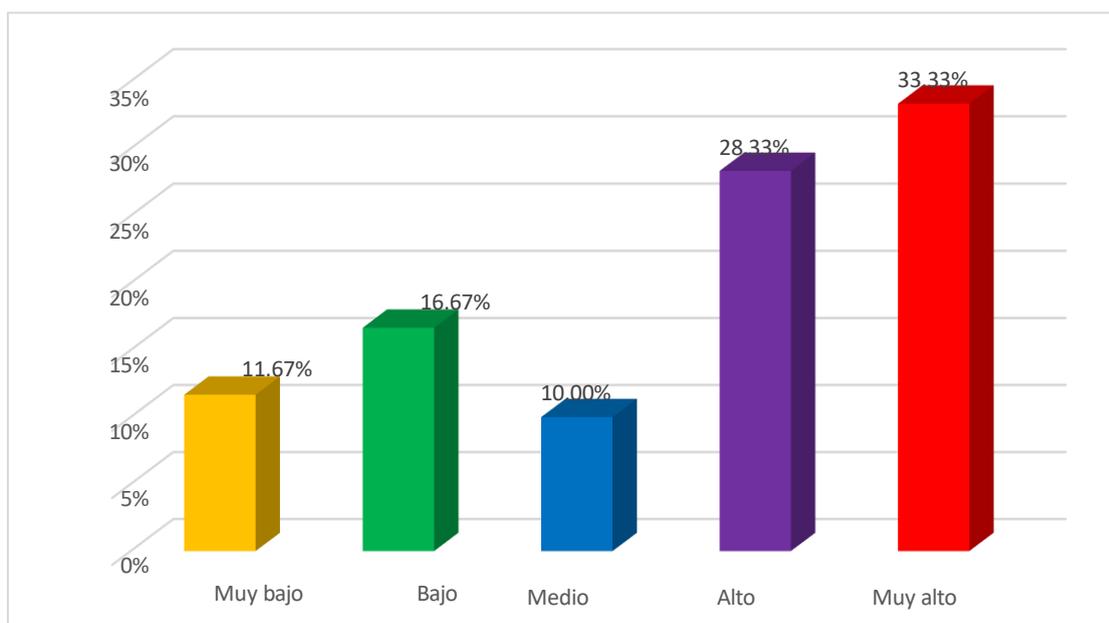
Según los resultados que se obtuvieron para dimensión agotamiento emocional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa de Anta,

se logró determinar que el 40% de los trabajadores sufre de agotamiento emocional en un nivel muy alto, cabe resaltar que este resultado puede afectar en el rol que desempeña en su centro de trabajo. Del mismo modo, un 23,33% de los encuestados mantiene un cansancio emocional alto, por otro lado, el 18,33% presenta niveles muy bajos de agotamiento emocional, esto puede deberse porque son personal nuevo o saben sobrellevar la carga. Por último, solo el 10% y el 8,33% presentan niveles regulares y bajos respectivamente en cuanto al aspecto o dimensión que se está estudiando.

Tabla 6
Resultados de la dimensión Despersonalización

| Despersonalización | f | % |
|---------------------------|-----------|----------------|
| Muy bajo | 7 | 11.67% |
| Bajo | 10 | 16.67% |
| Medio | 6 | 10.00% |
| Alto | 17 | 28.33% |
| Muy alto | 20 | 33.33% |
| Total | 60 | 100.00% |

Figura 6
Resultados de la dimensión Despersonalización



Interpretación:

En cuanto a los resultados para la dimensión despersonalización se encontró niveles muy altos con una representación porcentual del 33,33%, seguidamente se observó al nivel alto de despersonalización con un 28,33% de los encuestados, también se evidencia que el 16,67% de trabajadores presentan actitudes negativas o distanciamiento con los compañeros del ámbito laboral en niveles bajos, al final se observan los niveles muy bajo y medio de despersonalización con porcentajes de 11,67% y 10% respectivamente.

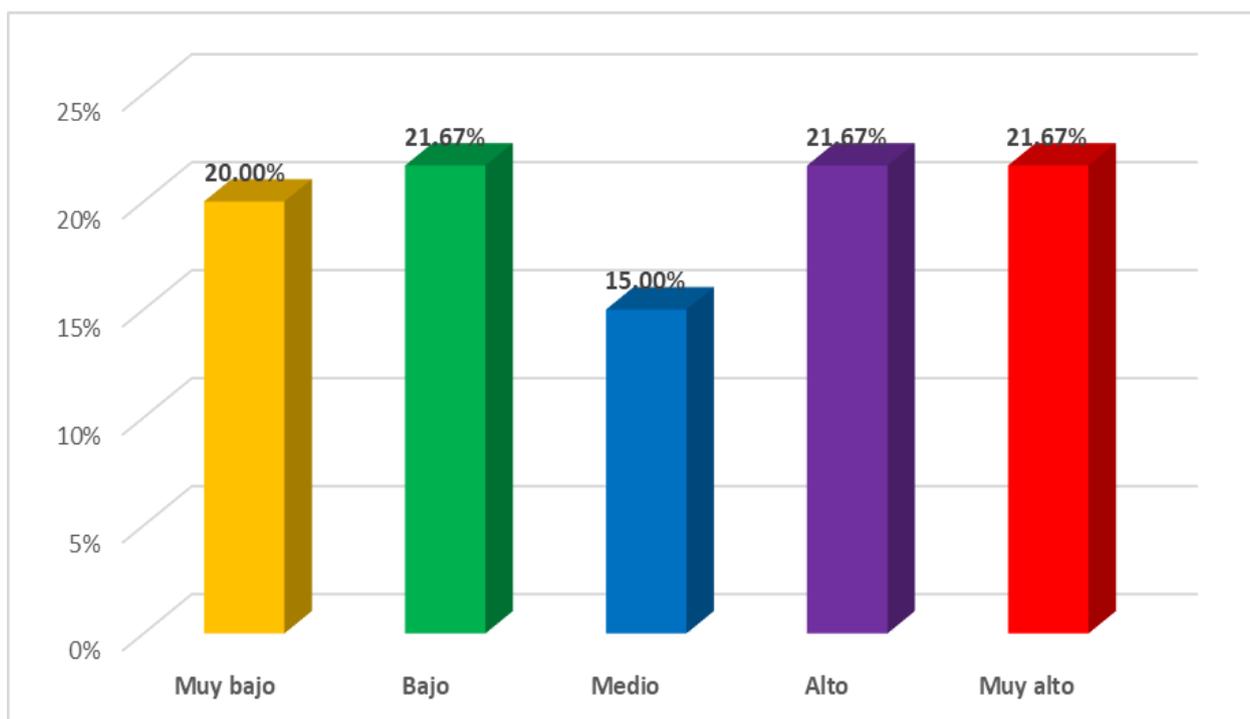
Tabla 7

Resultados de la dimensión Realización personal en el trabajo

| | f | % |
|--------------|-----------|----------------|
| Muy bajo | 12 | 20.00% |
| Bajo | 13 | 21.67% |
| Medio | 9 | 15.00% |
| Alto | 13 | 21.67% |
| Muy alto | 13 | 21.67% |
| Total | 60 | 100.00% |

Figura 7

Resultados de la dimensión Realización personal en el trabajo



Interpretación:

De los resultados presentados con anterioridad se puede identificar que los trabajadores de la UGEL - Anta cuentan con un nivel muy alto, alto y bajo de realización personal representado por el 21,67% en todos los casos; del mismo modo existe un 20% de los trabajadores que su opinión fue que la realización personal que siente es baja, pero también hay una cantidad considerable de trabajadores que sienten que la realización individual o personal de cada uno de ellos se encuentra en un nivel medio, estos están representados por el 15%.

5.1.3. Resultados de Desempeño laboral

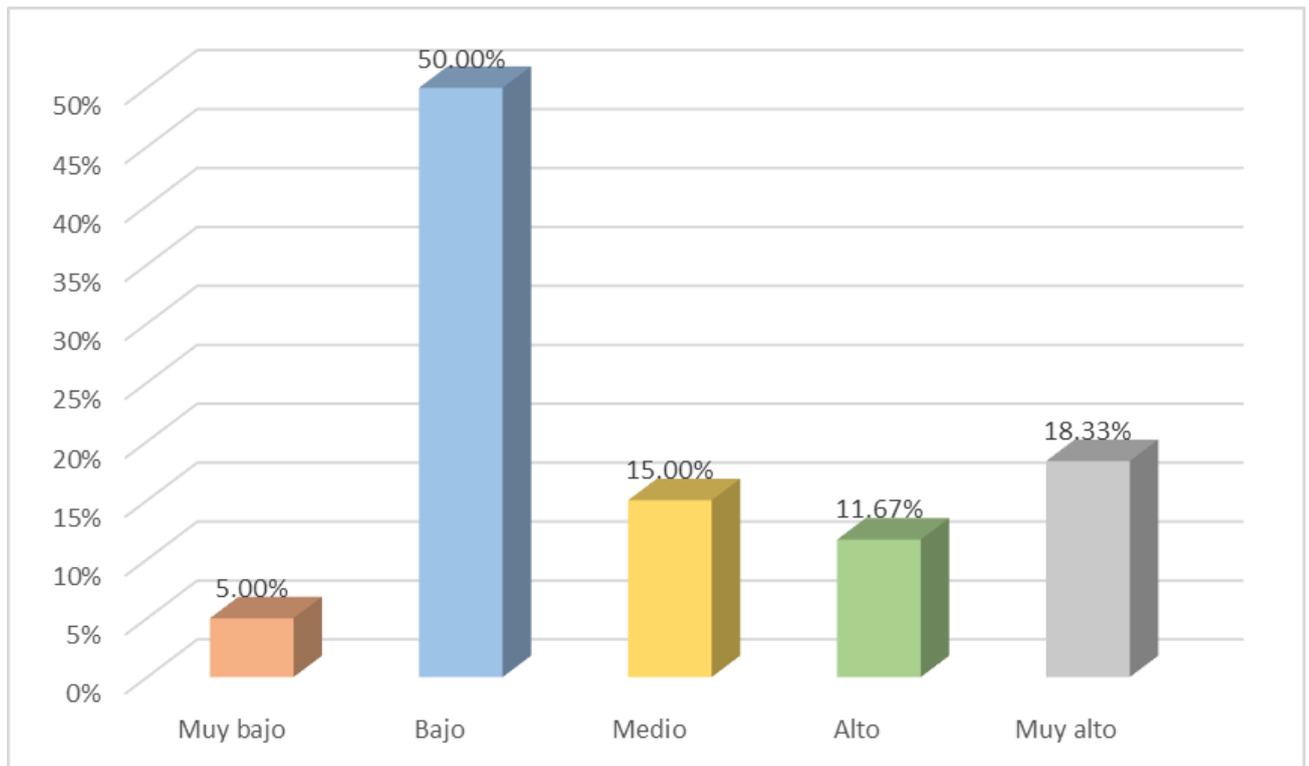
Tabla 8

Resultados de la variable desempeño laboral

| Desempeño laboral | f | % |
|-------------------|----|--------|
| Muy bajo | 3 | 5.00% |
| Bajo | 30 | 50.00% |
| Medio | 9 | 15.00% |

| | | |
|--------------|-----------|----------------|
| Alto | 7 | 11.67% |
| Muy alto | 11 | 18.33% |
| Total | 60 | 100.00% |

Figura 8
Resultados de la variable desempeño laboral



Interpretación:

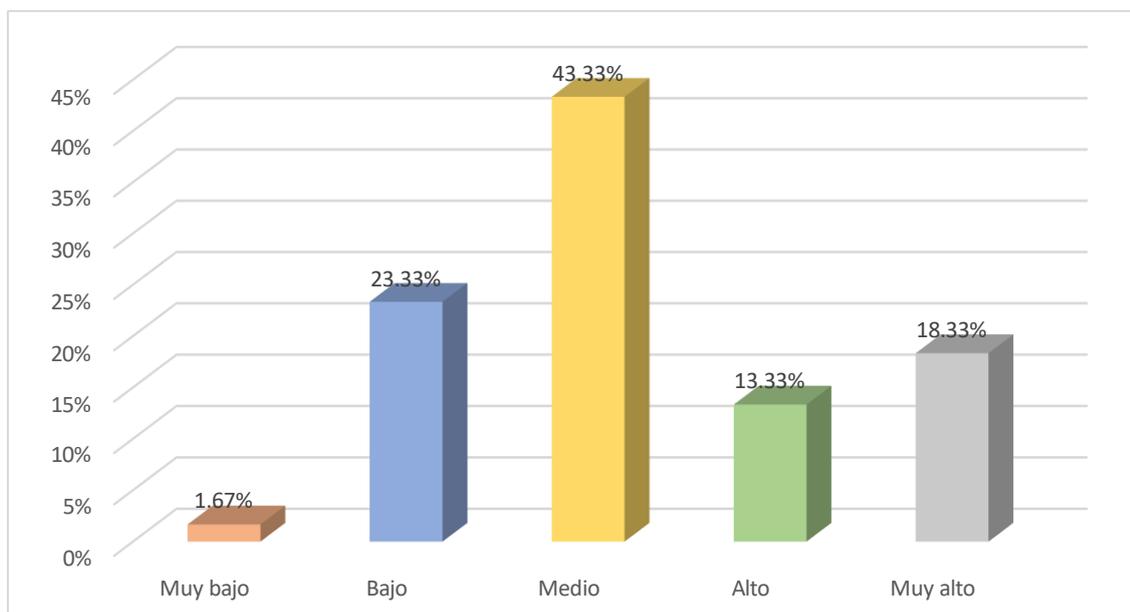
Según los resultados que se presentaron anteriormente se precisó que el desempeño laboral en la UGEL - Anta es regular con un porcentaje de 38,33%, esto refiere que los trabajadores presentan problemas que les impide realizar de manera efectiva sus labores. Seguidamente se determinó al nivel bueno de desempeño laboral con una representación del 21,67% y al final están los trabajadores con un nivel malo en su rendimiento.

Tabla 9
Resultados de la dimensión Conocimiento de trabajo

| Conocimiento de trabajo | f | % |
|--------------------------------|-----------|----------------|
| Alto | 8 | 13.33% |
| Bajo | 14 | 23.33% |
| Medio | 26 | 43.33% |
| Muy alto | 11 | 18.33% |
| Muy bajo | 1 | 1.67% |
| Total | 60 | 100.00% |

Figura 9

Resultados de la dimensión Conocimiento de trabajo



Interpretación:

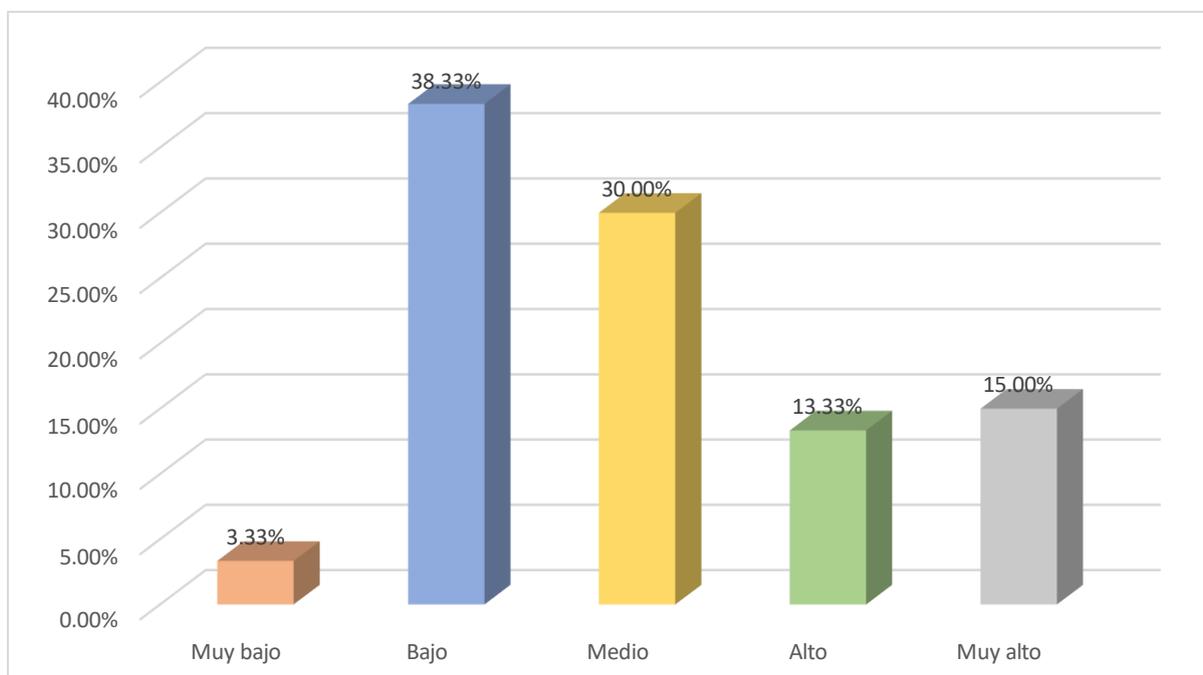
De acuerdo con los resultados se llegó a observar que de los trabajadores encuestados en la UGEL - Anta el 43,33% tiene un conocimiento medio o regular de las labores que desempeña, seguidamente se muestra al 23,33% con un conocimiento bajo, después se observa a los que cuentan con un nivel muy alto de

conocimiento con una representación porcentual del 18,33%, luego se observa también al nivel alto con un 13,33% de representación y por último se encuentran los trabajadores que tienen niveles bajos de conocimiento, que son el 1,67% esto puede deberse a que son nuevos y aun no conocen las funciones que se desempeñan dentro de entidad.

Tabla 10
Resultados de la dimensión Producción

| Producción | f | % |
|-------------------|-----------|----------------|
| Muy bajo | 2 | 3.33% |
| Bajo | 23 | 38.33% |
| Medio | 18 | 30.00% |
| Alto | 8 | 13.33% |
| Muy alto | 9 | 15.00% |
| Total | 60 | 100.00% |

Figura 10
Resultados de la dimensión Producción



Interpretación:

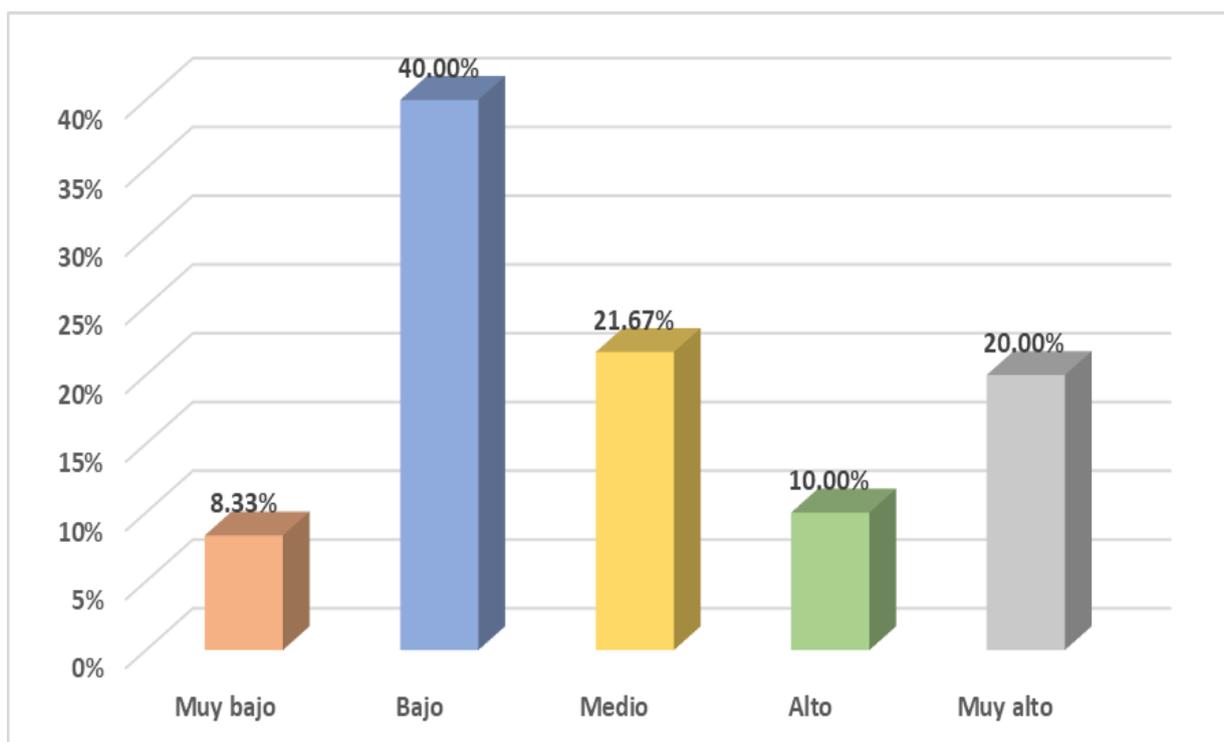
Según los resultados que se lograron obtener para dimensión producción

de los trabajadores de la UGEL - Anta, se logró determinar que el 38,33% de los trabajadores realiza una producción baja. Por otra parte, un 30% de los encuestados mantiene una producción media o regular, así mismo también existe un 15% y 13,33% que se encuentran en niveles muy altos y altos respectivamente de producción, por último, solo un 3,33% de participantes presenta producción baja, para lo cual es necesario tomar medidas inmediatas para poder mejorar en el área.

Tabla 11
Resultados de la dimensión Responsabilidad

| Responsabilidad | f | % |
|------------------------|-----------|----------------|
| Muy bajo | 5 | 8.33% |
| Bajo | 24 | 40.00% |
| Medio | 13 | 21.67% |
| Alto | 6 | 10.00% |
| Muy alto | 12 | 20.00% |
| Total | 60 | 100.00% |

Figura 11
Resultados de la dimensión Responsabilidad



Interpretación:

Según los resultados que se lograron obtener para dimensión responsabilidad de los trabajadores de la UGEL - Anta, se logró determinar que el 40% de los trabajadores mantiene una responsabilidad baja en cuanto a los horarios y otros factores que engloba. Por otra parte, un 21,67% de los encuestados tiene una responsabilidad regular o media lo que afecta en el desempeño laboral, así mismo también existe un 20% que se encuentran en niveles muy altos de responsabilidad y el 10% con nivel alto; al final el 8,33% presenta responsabilidad muy baja, prácticamente no tiene sentido de este valor.

Tabla 12

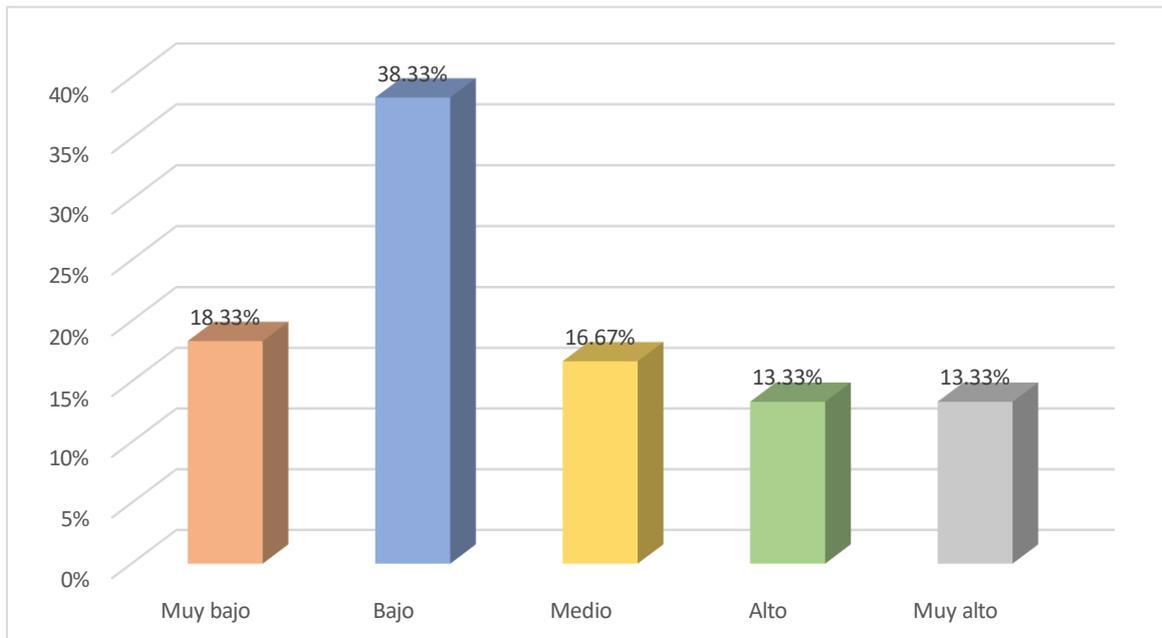
Resultados de la dimensión capacidad de liderazgo

| capacidad de liderazgo | f | % |
|------------------------|----|--------|
| Muy bajo | 11 | 18.33% |
| Bajo | 23 | 38.33% |
| Medio | 10 | 16.67% |

| | | |
|--------------|-----------|----------------|
| Alto | 8 | 13.33% |
| Muy alto | 8 | 13.33% |
| Total | 60 | 100.00% |

Figura 12

Resultados de la dimensión capacidad de liderazgo



Interpretación:

Según los resultados que se lograron obtener para dimensión capacidad de liderazgo de los trabajadores de la UGEL - Anta, se logró determinar que el 38,33% presenta niveles bajos de capacidades para ser un líder o guiar a un equipo, así mismo, el 18,33% de los encuestados tiene las actitudes y aptitudes muy bajas para llegar a ser líder, luego se observó la existencia de un 16,67% que se encuentran en niveles regulares de liderazgo, por ultimo también se observaron los niveles altos y muy altos con un porcentaje de 13,33% para ambos casos en el estudio de la capacidad de liderazgo.

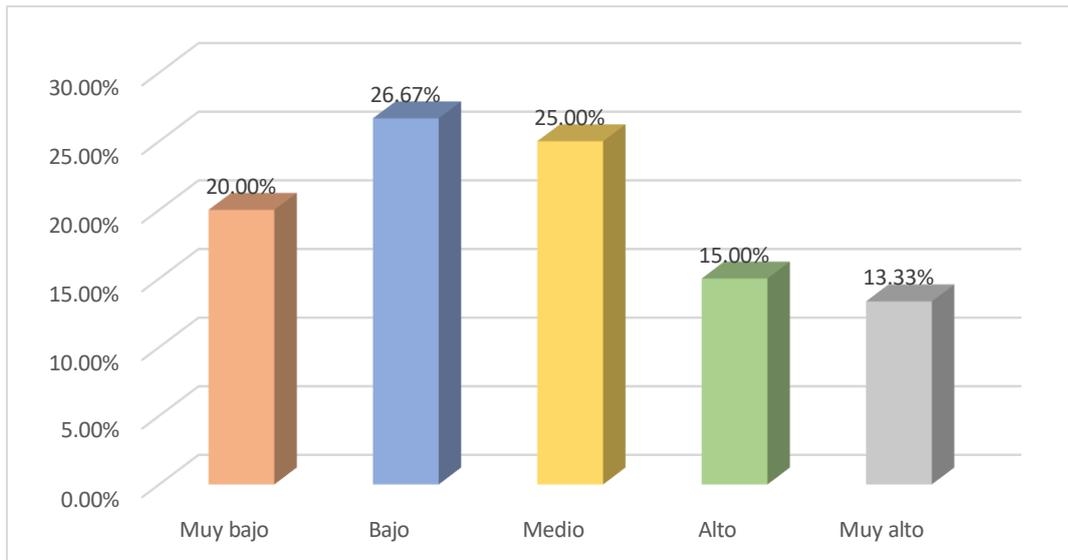
Tabla 13

Resultados de la dimensión Identidad Laboral

| Identidad Laboral | f | % |
|--------------------------|-----------|----------------|
| Muy bajo | 12 | 20.00% |
| Bajo | 16 | 26.67% |
| Medio | 15 | 25.00% |
| Alto | 9 | 15.00% |
| Muy alto | 8 | 13.33% |
| Total | 60 | 100.00% |

Figura 13

Resultados de la dimensión Identidad Laboral



Interpretación:

Según los resultados que se lograron obtener para dimensión identidad laboral de los empleados de la UGEL - Anta, se logró determinar que el 26,67% presenta niveles bajos de identidad con su centro de trabajo. Por otra parte, un 25% de los encuestados mantiene una identidad laboral regular con su centro de trabajo, así mismo también existe un 20% que no tienen nada de identidad con su centro de trabajo porque tiene niveles muy bajos, por lo cual no darán lo mejor de sí mismo para que la entidad sobresalga, para lograr darles una identidad se podría dar incentivos. Finalmente, los trabajadores que tienen niveles altos y muy altos de identidad están representados por el 15% y 13,33% respectivamente.

5.1.4. Contrastación de hipótesis

A. Contrastación de hipótesis general

H_1 : El género y la experiencia laboral influyen en la relación que hay entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Anta, 2023.

- **Diagnóstico para el Síndrome de Burnout**

VD: Desempeño

Modelos propuestos con todas las variables intervinientes:

- i. `modelo_completo <- lm(Desempeño~.,data=datos)`
- ii. `modelo_1 <- lm(Desempeño~Genero)`
- iii. `modelo_2 <- lm(Desempeño~Experiencia)`
- iv. `modelo_3 <- lm(Desempeño~Sindrome)`
- v. `modelo_4 <- lm(Desempeño~Genero+Experiencia)`

- vi. `modelo_5 <- lm(Desempeño~Genero+Sindrome)`
- vii. `modelo_6 <- lm(Desempeño~Experiencia+Sindrome)`
- viii. `modelo_nulo <- lm(Desempeño~1)`
- ix. `modelo_interaccion <-
lm(Desempeño~Sindrome+Genero:Experiencia)`

Para evaluar la idoneidad de diversos modelos en relación con los datos observados, se empleó el criterio de información de Akaike (AIC). Este criterio proporciona puntuaciones para cada modelo considerado, donde se postula que una puntuación menor indica un mejor ajuste del modelo a los datos. A continuación, se presenta una tabla que resume los valores de AIC obtenidos para cada modelo propuesto:

Tabla 14 *Estimación de los valores AIC de los modelos propuestos para el Desempeño laboral*

| Modelos | df | AIC |
|--------------------|-----------|------------|
| modelo_completo | 7 | 510.40 |
| modelo_1 | 3 | 533.37 |
| modelo_2 | 5 | 525.17 |
| modelo_3 | 3 | 509.26 |
| modelo_4 | 6 | 526.88 |
| modelo_5 | 4 | 511.17 |
| modelo_6 | 6 | 508.41 |
| modelo_nulo | 2 | 531.38 |
| modelo_interacción | 10 | 510.52 |

Exploración del modelo

seleccionado: Modelo

seleccionado:

`Modelo_6 <- lm(Desempeño~Experiencia+Sindrome)`

Tabla 15 Coeficientes de regresión para el modelo de Desempeño

| | Coeficientes estimados | Error estándar | t-valor | p-valor |
|----------------------------|---------------------------|-------------------|---------|----------|
| Intercepto | 102.5861 | 7.681 | 13.356 | < 2e-16 |
| Experiencia: 10-20 años | -5.071 | 6.8577 | -0.739 | 0.463 |
| Experiencia: 5-10 años | -12.2147 | 6.2555 | -1.953 | 0.056 |
| Experiencia más de 20 años | 1.3566 | 6.7104 | 0.202 | 0.841 |
| Síndrome | -0.5422 | 0.1207 | -4.493 | 3.65E-05 |

Interpretación:

De la **Tabla 15** mostrada anteriormente se observa que el tiempo de experiencia que mayor influencia tiene en el modelo es la experiencia de 0 a 5 años y el síndrome de Burnout, esta afirmación se realiza debido a que el p-valor de ambas variables es menor a 0.05 que es nivel de significancia que se tomó en el estudio, tomando valores de < 2e-16 que prácticamente es igual a cero para la experiencia de 0 a 5 años y 3.65E-05 para la variable síndrome de burnout que también es cercano a ser cero. La experiencia de 0 a 5 años no se muestra como tal en la tabla debido a que se encuentra como punto de referencia y viene a estar dentro del intercepto.

Tabla 16 Análisis de varianza del modelo 6

| | g.l | Suma de cuadrados totales | Suma de cuadrados medios | F | p-valor |
|-------------|-----|------------------------------|-----------------------------|---------|----------|
| Experiencia | 3 | 4247.4 | 1415.8 | 5.6567 | 0.001886 |
| Síndrome | 1 | 5053.4 | 5053.4 | 20.1902 | 3.65E-05 |
| Residuos | 55 | 13765.8 | 250.3 | | |
| Total | 59 | 23066.6 | 6719.5 | | |

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla ANOVA para determinar si el género y la experiencia laboral influyen sobre el desempeño laboral de los trabajadores de UGEL-Anta se determinó que la experiencia laboral es influyente, esta afirmación sostenida sobre el p-valor encontrado que es igual a (Sig. =0,00), el cual es menor al nivel de significancia con el que se trabaja y compara del 5% (0,005). Del mismo modo, se evidencio que la variable Síndrome de Burnout también influye significativamente sobre el desempeño laboral. Por otro lado, la variable género resultó no ser influyente ni significativa para el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta.

- **Diagnostico para el desempeño laboral**

VI: Síndrome de Burnout

Modelos propuestos con todas las variables intervinientes:

- i. `mod_completo <- lm(Sindrome~.,data=datos)`
- ii. `mod_1 <- lm(Sindrome~Genero)`
- iii. `mod_2 <- lm(Sindrome~Experiencia)`
- iv. `mod_3 <- lm(Sindrome~Desempeño)`
- v. `mod_4 <- lm(Sindrome~Genero+Experiencia)`
- vi. `mod_5 <- lm(Sindrome~Genero+Desempeño)`
- vii. `mod_6 <- lm(Sindrome~Experiencia+Desempeño)`
- viii. `mod_nulo <- lm(Sindrome~1)`
- ix. `mod_interaccion <- lm(Sindrome~Desempeño+Genero:Experiencia)`

Tabla 17 Estimación de los valores AIC de los modelos propuestos para el Síndrome de Burnout

| Modelos | df | AIC |
|-----------------|----|----------|
| mod_completo | 7 | 504.4158 |
| mod_1 | 3 | 544.6 |
| mod_2 | 5 | 519.7255 |
| mod_3 | 3 | 520.5282 |
| mod_4 | 6 | 520.8919 |
| mod_5 | 4 | 522.4022 |
| mod_6 | 6 | 502.9642 |
| mod_nulo | 2 | 542.6522 |
| mod_interacción | 10 | 492.6974 |

Exploración del modelo seleccionado:

Modelo seleccionado:

mod_interacción <- lm(Sindrome~Desempeño+Genero:Experiencia)

Tabla 18

Coefficientes de regresión para el modelo de Desempeño Laboral

| | Estimación | Error estándar | t valor | p valor |
|--|------------|----------------|---------|----------|
| Intercepto | 104.0302 | 7.4416 | 13.98 | < 2e-16 |
| Desempeño | -0.4754 | 0.1007 | -4.721 | 1.87E-05 |
| GeneroFemenino:Experiencia0-5 años | -18.6512 | 6.7334 | -2.77 | 0.0078 |
| Género Masculino: Experiencia0-5 años | -3.1114 | 8.5922 | -0.362 | 0.71876 |
| GeneroFemenino:Experiencia10-20 años | 10.2167 | 7.927 | 1.289 | 0.20327 |
| GeneroMasculino:Experiencia10-20 años | -6.8747 | 7.5392 | -0.912 | 0.36613 |
| GeneroFemenino:Experiencia5-10 años | -13.3557 | 7.2313 | -1.847 | 0.07056 |
| Género Masculino: Experiencia5-10 años | -1.5684 | 7.5037 | -0.209 | 0.83527 |
| Género Femenino: Experiencia más de 20 años | 17.1423 | 6.3291 | 2.709 | 0.00918 |
| Género Masculino: Experiencia más de 20 años | NA | NA | NA | NA |

Interpretación:

De la tabla donde se muestran los coeficientes de regresión se observa que el Intercepto, el desempeño, la interacción de "Género Femenino: Experiencia 0-5 años" y "Género Femenino: Experiencia más de 20 años"

presentan un p-valor menor al nivel de significancia de 0.05, esto sugiere que las variables mencionadas tienen efectos influyentes y significativos en el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Anta. Por otro lado, se observa que las interacciones "Género Masculino: Experiencia 0-5 años", "Género Femenino: Experiencia 10-20 años", "Género Masculino: Experiencia 10-20 años", "Género Femenino: Experiencia 5-10 años", "Género Masculino: Experiencia 5-10 años", "Género Femenino: Experiencia más de 20 años, precisan p-valores mayores al nivel de significancia del estudio por que se afirman que estas relaciones no tienen efectos significativos sobre el desempeño laboral. La interacción de género masculino con experiencia de más de 20 años aparece como NA en la tabla debido a que no existen datos con esa interacción.

Tabla 19
Análisis de Varianza para el Desempeño Laboral

| | g.l | Suma de cuadrados totales | Suma de cuadrados medios | F | p-valor |
|---------------------|-----|---------------------------------|--------------------------------|---------|---------|
| Desempeño | 1 | 9214.8 | 9214.8 | 50.6849 | 0.000 |
| Género: Experiencia | 7 | 9346.9 | 1335.3 | 7.3446 | 0.000 |
| Residuos | 51 | 9272.0 | 181.8 | | |

Interpretación:

Con respecto de los resultados que se obtuvieron, donde se evaluó el desempeño laboral, se observa un p-valor muy bajo en comparación del 0.05 que es el nivel de significancia, indicando una diferencia significativa entre al menos dos niveles de desempeño. Por otro lado, el segundo

grupo, que considera la interacción entre género y experiencia, también muestra un p-valor muy bajo en comparación con el nivel de significancia, sugiriendo que al menos una de estas variables tiene un efecto significativo en la variable dependiente. En resumen, el análisis indica que tanto el desempeño como la interacción entre género y experiencia tienen efectos significativos en la variable dependiente evaluada.

B. Contrastación de la Hipótesis Especifica 1

H_1 : El Síndrome de Burnout es alto en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023.

Tabla 20
Evaluación del Síndrome de Burnout

| Síndrome de Burnout | f | % |
|----------------------------|-----------|----------------|
| Muy bajo | 5 | 8.33% |
| Bajo | 8 | 13.33% |
| Medio | 9 | 15.00% |
| Alto | 27 | 45.00% |
| Muy alto | 11 | 18.33% |
| Total | 60 | 100.00% |

Interpretación:

Según los datos recopilados y analizados en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, se confirma que el síndrome de Burnout está presente en niveles significativos de afectación. Los resultados revelan que la mayoría de los encuestados experimentan niveles altos y muy altos de este síndrome, representando un 45% y un 18,33% respectivamente. Esto indica que el síndrome de Burnout es una preocupación

significativa para los empleados de la UGEL en cuestión.

B. Contrastación de la Hipótesis Especifica 2

H_1 : El Desempeño Laboral es alto en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023.

Tabla 21

Evaluación del Desempeño laboral

| Desempeño laboral | f | % |
|--------------------------|----------|----------|
| Muy bajo | 3 | 5.00% |

| | | |
|--------------|-----------|----------------|
| Bajo | 30 | 50.00% |
| Medio | 9 | 15.00% |
| Alto | 7 | 11.67% |
| Muy alto | 11 | 18.33% |
| Total | 60 | 100.00% |

Interpretación:

Según los datos recolectados y evaluados, se observa que la mayoría de los empleados de la UGEL - Anta tienen un bajo desempeño laboral, según el 50% de los trabajadores. Respecto a la hipótesis, se confirma que un 11,67% y un 18,33% de los encuestados muestran niveles altos y muy altos de desempeño laboral, respectivamente.

C. Contrastación de la Hipótesis Especifica 3

H_0 : El Síndrome Burnout y el Desempeño Laboral no se relacionan directa y significativamente en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta 2023.

H_1 : El Síndrome Burnout y el Desempeño Laboral se relacionan directa y significativamente en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta 2023.

Tabla 22

Prueba de correlación entre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral

| | | Síndrome de Burnout | Desempeño laboral |
|---------------------|------------------------|---------------------|-------------------|
| Síndrome de Burnout | Correlación de Pearson | 1 | -,575** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 60 | 60 |
| Desempeño laboral | Correlación de Pearson | -,575** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se hizo uso de la evaluación de Pearson porque esta técnica permite evaluar la relación lineal entre dos variables cuantitativas, esto porque se utilizó la sumatoria de los valores del cuestionario. Al observar el p-valor obtenido de la prueba de correlación de Pearson se puede observar un valor de Sig.= 0,000; este valor se encuentra por debajo del nivel de significancia del 0.05 (5%), por lo que se llega a rechazar la hipótesis nula y por consiguiente a concluir que existe suficiente evidencia estadística para afirmar que la variable Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los trabajadores se relacionan de forma inversa y significativamente; además de que el grado de asociación entre las variables mencionadas es moderado con tendencia a alto. Esto quiere decir que cuanto menor sea el padecimiento del síndrome mayor será el desempeño laboral de los trabajadores en la UGEL de Anta.

5.2. Discusión de los resultados

La presente investigación abordó influencia del género y la experiencia laboral en la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el contexto específico de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta en el año 2023. Los resultados encontrados sobre el síndrome de Burnout evidencian la presencia de niveles altos de en los trabajadores de la UGEL-Anta. Así mismo en sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y

realización personal se observaron niveles altos, estos resultados contradicen los hallazgos realizados por (Bedoya et al., 2017), quienes encontraron niveles bajos de síndrome de Burnout en las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización. Pero también conforma que hubo niveles elevados de despersonalización en los docentes que estaban iniciando es decir con poca experiencia laboral. En los trabajadores de la UGEL-Anta también se encontraron mayores problemas de síndrome en el personal que tenía menor experiencia laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia de abordar el bienestar emocional y mental de los trabajadores, dado el impacto que el síndrome de Burnout puede tener en la calidad del trabajo y el clima laboral.

Por otro lado (Huamancaja, 2020) centró su investigación en la Universidad Nacional de Huancavelica y tuvo como fin demostrar la asociación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral, los resultados que encontró fue que de acuerdo al Coeficiente Rho de Spearman las variables presentaban asociación inversa y significativa con (r_s) igual a -0.397 , este hallazgo es similar en comparación con lo obtenido en los trabajadores de la Unidad de gestión de la Unidad Local de Anta, donde también se comprobó la existencia de relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout mediante la prueba de Pearson, el cual arrojó un valor de correlación de -0.575 . Esto indica que cuanto mayor sea el padecimiento del Síndrome menor será el desempeño de los trabajadores, debido a que la relación que presentan es inversa.

De forma similar, en respuesta al tercer objetivo específico planteado en la presente investigación se determinó que existe relación inversa significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño, debido a que la prueba de Correlación de Pearson dió un p-valor (0.000) menor al nivel de significancia del estudio y un coeficiente de correlación de -0.575, considerado como moderado. Gutiérrez y Pando (2018), también llegaron a concluir lo mismo, ya que en su estudio evidenciaron la existencia de una asociación débil pero significativa ($r=0,072$) entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de las personas que ejercen docencia en la Institución Educativa "San Ramón" en la ciudad de Cajamarca.

Por otro lado, respecto a la influencia del género en la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral, los resultados no mostraron diferencias significativas entre hombres y mujeres. Esta falta de disparidad de género en la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral tiene parecido a la investigación hecha por (Valdivia, 2021), a quien, al analizar el síndrome de Burnout en función del género, sus resultados le revelaron que los puntajes promedio eran más elevados en el grupo de docentes masculinos en comparación con el grupo de docentes femeninos.

En conclusión, los resultados de esta investigación proporcionan nuevas perspectivas sobre la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral, destacando la importancia de abordar la salud emocional de los trabajadores para promover un ambiente laboral saludable y productivo. Además, estos hallazgos

sugieren la necesidad de considerar como factor de influencia la experiencia laboral al momento de diseñar intervenciones para la prevención y manejo del síndrome de Burnout en el ámbito laboral.

Conclusiones

Primero: Se concluyó que con un p-valor (0.000), la experiencia laboral de rango entre 0 a 5 años presenta influencia en la relación existente entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Anta, 2023. Por otro lado, en cuanto refiere a la variable genero resultó no ser influyente ni mostró efectos significativos sobre la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

Segundo: Se concluyó que la mayoría de los trabajadores experimentan niveles altos y muy altos de síndrome de burnout, representando un 45% y un 18,33% respectivamente, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta en el período 2023. **Tercero:** Se concluyó que el 50% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta en el año 2023 muestran un desempeño laboral bajo, y un 15% presenta desempeño laboral medio, lo cual apoya la hipótesis alterna.

Cuarto: Se concluyó que con un p-valor de (Sig.= 0,000) que es menor al nivel de significancia del 5% se rechazó la hipótesis nula planteada, por lo tanto, se llega a concluir que la variable Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los trabajadores se relacionan de forma inversa y significativamente; además de que el grado de asociación entre las variables mencionadas es moderado con tendencia a alto, debido a que el coeficiente de correlación es de -0.575.

Recomendaciones

Primero: Se recomienda que la gestión de recursos humanos en la UGEL-Anta implemente un programa de apoyo psicológico dirigido a los trabajadores con menos de 5 años de experiencia laboral. Este programa debe incluir sesiones periódicas de manejo del estrés y estrategias de resiliencia laboral, con el objetivo de reducir la vulnerabilidad al síndrome de Burnout y mejorar su desempeño.

Segundo: Se recomienda la creación de un comité de bienestar laboral que realice evaluaciones periódicas del entorno laboral. Este comité deberá diseñar e implementar intervenciones preventivas, como la flexibilización de horarios y la creación de espacios de descanso, para mitigar los factores estresantes identificados en la UGEL-Anta.

Tercero: Se sugiere la implementación de programas de capacitación y desarrollo profesional, enfocados en el manejo de la carga laboral y en la mejora de competencias técnicas y emocionales. Estos programas deberán incluir metas específicas y medibles, tales como el incremento del 10% en la productividad y una reducción del ausentismo laboral en un plazo de seis meses.

Cuarto: Se recomienda que los responsables de la toma de decisiones en la UGEL- Anta desarrollen un sistema de monitoreo continuo del estado de bienestar del personal. Este sistema debe incluir encuestas semestrales y reuniones de retroalimentación con el personal para identificar casos de Burnout y tomar acciones correctivas inmediatas, como ajustes en la carga de trabajo y acceso a servicios de apoyo.

Referencias bibliográficas

- Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital Humano. Argentina: redalyc.
- Aranguren, W. (2014). Carga mental en el trabajo. *1(1)*. Venezuela: redalyc.
- Bedoya, E., Vega, N., Severiche, C., & Meza, M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en docentes universitarios: El caso de un centro de estudios del Caribe Colombiano. *Formación universitaria, X*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>
- Cabezas, E. (2016). Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral. (I. Data, Ed.) *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial, XIX*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81650062008>
- Carrasco, S. (Marzo de 2019). Metodología de la investigación científica. Editorial San Marcos de Anibal Jesús Paredes Galván.
- Del Valle, G., & Guedez, Y. (Mayo de 2021). Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *53, 5*. ScienceDirect.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.102017>
- Durán, S., García, J., Parra, A., García, M., & Hernández, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla.

9(1).

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.9.1.2018.02>

Estrada, Y., & Ramírez, M. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. 3(8). Dialnet.

Garabito, G. (2013). Experiencias de trabajo desde un análisis tridimensional. 12(4).

Scielo. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v12n4/v12n4a26.pdf>

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación

Conceptual.

Colombia:

red

alyc. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Gurumendi, I., Panunzio, A., Calle, M., & Borja, M. (2021). Síndrome burnout en docentes universitarios.

RECIMUNDO.

[https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(2\).julio.2021.205-219](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2).julio.2021.205-219)

Gutierrez, D., & Pando, J. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca: (Tesis para optar el grado de maestro en gestión de la educación) .

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación* (Cuarta edición ed.).

México:

McGrawHill.

<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPLERI.pdf>

Huamancaja, J. (2020). *El síndrome de Burnout y el desempeño laboral*

en docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica 2018.
Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancavelica: (Tesis para optar el grado de maestro en gestión integral).

Huerta, C. (2018). La intervención administrativa en el estado contemporáneo. a Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

López, A., & Sánchez, E. (2001). Estructura social, apoyo social y salud mental. *13(1)*, 17-23. España: redalyc.

<https://www.redalyc.org/pdf/727/72713103.pdf>

Martínez. (Septiembre de 2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Madrid, España: Revista de Comunicación Vivat Academia.

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

Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. España: Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Olán, M., & García, J. (2022). La experiencia laboral: influencia en el talento humano durante la formación profesional. Una revisión sistemática. *11(57)*, 107-120. Educación y Ciencia.

<http://educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/649/456605>

Osborne, R., & Molina, C. (2008). Evolución del concepto de género. *1(15)*, p.

147-

182. Madrid, España: red
alyc. <https://www.redalyc.org/pdf/2971/297124045007.pdf>

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? 35(1). Ciudad de México: Scielo.

Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. 3(7). Ecuador.

Ramos, M. d. (2019). *Nivel del Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Andina del Cusco 2019*. Universidad Andina del Cusco, Cusco. Cusco: (Tesis para optar el grado de licenciada en enfermería) .

Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*.

<https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

Rodríguez, M., Rodríguez, R., Riveros, A., Rodríguez, M., & Pinzon, J. (Marzo de 2011). SINDROME DE BURNOUT Y FACTORES ASOCIADOS EN PERSONAL DE SALUD EN TRES INSTITUCIONES DE BOGOTÁ EN DICIEMBRE DE 2010. Bogotá: Universidad del Rosario.

<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/ca4e514f-57a7-4243-b613-fae36001f690/content>

Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y

- eficiencia en equipos de trabajo. 39(6), 11. Revista Espacios.
- Romero, G., & Franco, M. (2022). Experiencia laboral como factor clave en la calidad educativa de carreras técnicas y tecnológicas relacionadas con el campo administrativo. 13(2). Colombia: Cultura, Educación y Sociedad. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.13.2.2022.13>
- Romero, J., Rodríguez, E., & Romero, Y. (2013). El trabajo docente: Una mirada para la reflexión. Dialnet.
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (Marzo de 2015). Síndrome de Bornout. 32, 1. Costa Rica: Medicina legal de Costa Rica. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Tarco, A., LLano, G., Carlozama, J., Mejia, P., Borja, T., & Guanoluisa, L. (2021). *Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales*. Ecuador: ECIMED. Retrieved 20 de Septiembre de 2020, from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000300009&lng=es&tlng=es
- Torres, C. (2020). Síndrome Burnout y docentes universitarios (caso: docentes universitarios bolivianos de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno). *Educacion Superior, VII*.
- UNICEF. (2017). Perspectiva de género. https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf

Uriarte, J. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología

del desarrollo.

10(2),

61-

69.

España.

<https://www.redalyc.org/pdf/175/17510206.pdf>

Anexos

A. Matriz de consistencia

| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Variables | Dimensiones | Indicadores | Metodología |
|---|---|--|----------------------------|--|--|--|
| ¿El género y la experiencia laboral del trabajador influye en la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023?? | Determinar de qué manera el género y la experiencia laboral de trabajador influye en la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023. | El género y la experiencia laboral influyen en la relación que hay entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Anta, 2023. | Síndrome de Burnout | <p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal en el trabajo</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento en el trabajo. - Cansancio en el trabajo. - Fatiga al iniciar el día. - Estrés en el trabajo. - Desgaste en el trabajo. - Frustración en el trabajo. - Exceso de trabajo. - Estrés al trabajar directamente con los demás. - Límite de posibilidades. <ul style="list-style-type: none"> - Trato impersonal - Endurecimiento emocional - Insensibilidad - Falta de empatía - Sentido de culpa <ul style="list-style-type: none"> - Comprensión - Afectividad - Influencia positiva | <p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Técnica e instrumento: Encuesta y cuestionario. Asimismo, se utilizará el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) para la variable Síndrome de Burnout.</p> <p>Población: 60 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Anta.</p> <p>Muestra: 60 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Anta.</p> |

**Problemas
específicos**

**Objetivos
específicos**

Hipótesis específicas

- Sentido energético
 - Clima agradable
 - Estimulación
 - Logro de metas
 - Control de emociones
-

| | | | | | | |
|---|--|--|-----------------------------------|---------------------------------|--|-----------------------------|
| <p>- ¿Cuál es el nivel de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023?</p> | <p>- Determinar cuál es el nivel de Síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023.</p> | <p>- El nivel de Síndrome de Burnout es alto en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023.</p> | <p>Desempeño laboral</p> | <p>Conocimiento del trabajo</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Competencia - Capacidad de ejecución - Conocimiento actitudinal - Organización - Cantidad de trabajo - Calidad de trabajo | <p>de administración de</p> |
| <p>- ¿Cómo es el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023?</p> | <p>- Determinar cómo es el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023.</p> | <p>- El Desempeño Laboral es alto en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta, 2023.</p> | <p>Género</p> | <p>Capacidad de liderazgo</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de compromiso - Capacidad - Dedicación - Ejecución - Toma de decisiones - Responsabilidad de las decisiones | <p>de administración de</p> |
| <p>- ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta 2023?</p> | <p>-Determinar cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta 2023.</p> | <p>- El Síndrome Burnout y el Desempeño Laboral se relacionan directa y significativamente en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta 2023.</p> | <p>Experiencia laboral</p> | <p>Identidad laboral</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Conducción - Dirección - Capacidad de servicio - Consecución de objetivos - Identificación del trabajador - Labor eficiente - Labor eficaz - Reciprocidad | <p>de administración de</p> |
| | | | | <p>Masculino Femenino</p> | <ul style="list-style-type: none"> - n - lineamientos | <p>de administración de</p> |
| | | | | <p>Años de trabajo</p> | | <p>de administración de</p> |

Nota. *Elaboración propia*

B. Instrumentos

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

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

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

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

- (1) Nunca**
- (2) Algunas veces al año**
- (3) Algunas veces al mes**
- (4) Algunas veces a la semana**
- (5) Diariamente**

Por favor señale el número que considere más adecuado

| | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1. | (A.E.) Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo. | | | | | |
| 2. | (A.E.) Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado | | | | | |
| 3. | (A.E.) Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado | | | | | |
| 4. | (R.P.) Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender | | | | | |

5. (D) Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales
-
6. (A.E.) Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa
7. (R.P.) Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender
8. (A.E.) Siento que mi trabajo me está desgastando
9. (R.P.) Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo
10. (D) Siento que me he hecho más duro con la gente
11. (D) Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente
12. (R.P.) Me siento muy enérgico en mi trabajo
13. (A.E.) Me siento frustrado por el trabajo
14. (A.E.) Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo
15. (D) Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente
16. (A.E.) Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa
17. (R.P.) Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo
18. (R.P.) Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender
19. (R.P.) Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo
20. (A.E.) Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades
21. (R.P.) Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada
22. (D) Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas
-

A. E. AGOTAMIENTO EMOCIONAL

D. DESPERSONALIZACIÓN

R. P. REALIZACIÓN PERSONAL

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría "alto", entre el percentil 75 y el 25 en la categoría "medio" y, por debajo del percentil 25, en la categoría "bajo". La subescala de agotamiento emocional ("emotional exhaustion") (AE) está formada por 9 ítems que describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo; la subescala de despersonalización ("despersonalization") (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención; La subescala de realización personal en el trabajo ("personal accomplishment") (RP) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo hacia los demás.

Mientras que, en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización, puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse.

MÉTODOS PARA EVALUAR EL SÍNDROME BURNOUT

Aspecto evaluado Respuesta a Sumar:

- Agotamiento Emocional 1,2,3,6,8,13,14,16,20
- Despersonalización 5,10,11,15,22
- Realización Personal 4,7,9,12,17,18,19,21

Las claves para la interpretación de este cuestionario son:

- Subescala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.
- Subescala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.
- Subescala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48. Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad. Puntuaciones altas, en las dos primeras subescalas y baja en la tercera definen la presencia el síndrome.

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Tu opinión es fundamental para nosotros, ya que nos ayuda a comprender mejor tus experiencias y contribuciones en el entorno de trabajo. Esta encuesta tiene como objetivo evaluar diversos aspectos de tu desempeño laboral y la percepción que tienes de tu entorno laboral.

Para responder a las preguntas, utilice la escala de calificación proporcionada a continuación, donde deberá indicar cuán frecuentemente se aplican las afirmaciones en su experiencia laboral:

- 5 (Siempre): Si la afirmación es verdadera en la mayoría de las ocasiones.
- 4 (Casi Siempre): Si la afirmación es verdadera en la mayoría de las veces.
- 3 (A Veces): Si la afirmación es verdadera en ocasiones, pero no siempre.
- 2 (Casi Nunca): Si la afirmación es rara vez verdadera.
- 1 (Nunca): Si la afirmación nunca es verdadera en tu experiencia laboral.

Tu participación en esta encuesta es anónima y confidencial. Tus respuestas nos ayudarán a identificar áreas de mejora ya reconocer tus fortalezas en el desempeño laboral. Agradecemos sinceramente tu tiempo y colaboración en esta iniciativa.

| ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Dimensión: Conocimiento del trabajo | | | | | |
| 1. Considero que mis habilidades y conocimientos están alineados con los requisitos de mi puesto | | | | | |
| 2. Considero que tengo la capacidad de adaptarme a situaciones cambiantes en el entorno laboral y al resolver problemas de manera efectiva | | | | | |
| 3. Considero que estoy abierto a recibir retroalimentación de mis colegas, y a comunicarme de manera efectiva en mi labor | | | | | |
| 4. Mantengo registros precisos y actualizados de mis actividades | | | | | |
| Dimensión: Producción | | | | | |
| 5. Considero que logro completar mis labores y proyectos en tiempo y forma | | | | | |
| 6. Considero que entrego resultados precisos y libres de errores en la evaluación y calificación de mis labores | | | | | |
| 7. Considero que busco de manera proactiva la implementación de métodos de trabajo innovadores y enriquecedores | | | | | |
| 8. Considero que administro de manera eficiente mi tiempo para cumplir con las actividades y las metas | | | | | |

Dimensión: Responsabilidad

9. Considero que muestro una actitud positiva hacia mi labor y busco oportunidades para mejorar sus métodos
10. Considero que logro resultados consistentes y alcanza los objetivos establecidos
11. Considero que analizo la información sobre el progreso de los trabajadores y considera diferentes enfoques antes de tomar decisiones
12. Considero que estoy dispuesto a aceptar las consecuencias de mis decisiones, ya sean positivas o negativas

Dimensión: Capacidad de liderazgo

13. Considero que fomento un ambiente colaborativo y motivador que estimula a los trabajadores
14. Considero que dirijo y superviso a mis compañeros de manera efectiva para asegurar buenos resultados
15. Considero que soy capaz de resolver problemas y atender las necesidades de manera eficiente y efectiva
16. Considero que utilizo estrategias efectivas para superar obstáculos

Dimensión: Identidad laboral

17. Considero que participé activamente en iniciativas y actividades relacionadas con la entidad
 18. Considero que apporto a la optimización de los procesos y recursos en mi área de trabajo
 19. Considero que demuestro habilidades de resolución de problemas y adaptación a situaciones cambiantes en su trabajo
 20. Considero que demuestro un alto grado de responsabilidad y ética en su labor
-

C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

1. **Título de la investigación:**

“INFLUENCIA DEL GÉNERO Y LA EXPERIENCIA LABORAL EN LA RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE ANTA,2023”

2. **Institución de investigación** Universidad Continental, **investigador principal** Kelly Lakasmhy Romero Olavarrera, **Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) y Autoridad Reguladora local.**

3. **Introducción:**

Estimado se le invita a participar en el siguiente desarrollo de Proyecto de Tesis titulado “Influencia del género y la experiencia laboral en la relación entre Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Anta,2023”, ya que usted es trabajador(a) de la entidad por lo cual cumple con los criterios para la aplicación del instrumento de recolección de datos que ayudara a dicha investigación, se le pone en conocimiento que su participación es voluntaria y usted es libre de decidir, considerando:

- Que puede analizar el cuestionario sin presión.
- Elegir si participa o no en la aplicación del instrumento.
- Si tiene alguna duda considere preguntarme.

4. **Justificación, Objetivos y propósito de la Investigación:**

El Síndrome de Burnout es un problema de salud ocupacional que afecta a una amplia gama de profesionales en todo el mundo, investigar su presencia proporciona información valiosa sobre cómo el estrés laboral y las exigencias académicas pueden llevar al agotamiento físico y emocional. Esto no solo afecta la calidad de trabajo, sino que también tiene implicaciones en la salud mental y física, lo que a su vez puede repercutir en sus vidas personales y familiares.

Desde una perspectiva social más amplia, la investigación sobre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores puede contribuir a la conciencia pública sobre la importancia de apoyar y cuidar a los educadores, quienes son responsables de preparar a las futuras generaciones de líderes y profesionales.

Los resultados de esta investigación podrían proporcionar una base sólida para la implementación de programas de apoyo y prevención del Síndrome de Burnout en el ámbito académico, ya que se podría utilizar estos hallazgos para diseñar estrategias que promuevan el bienestar de los trabajadores. Esto incluiría la identificación temprana de señales de agotamiento, la promoción de prácticas de autocuidado y la provisión de recursos para el manejo del estrés.

5. **Número de personas a enrolar (si corresponde a nivel mundial y en el Perú)**

Se trabajará con la totalidad de los colaboradores (N = 60) en una estrategia de recolección de datos de censo.

6. **Duración esperada de la participación del sujeto de investigación**

La participación del encuestado será de entre 15 a 30 minutos.

7. **Las circunstancias y/o razones previstas bajo las cuales se puede dar por terminado el estudio o la participación del sujeto en el estudio.**
Los participantes podrán retirarse voluntariamente del estudio sin consecuencias ni pérdida a sus derechos.
8. **Procedimientos del estudio**
Implica la explicación de:
 - a. Los procedimientos del estudio estarán basados en dos cuestionarios, los cuales arrojarán resultados que no serán manipulados y se obtendrá si el género y la experiencia laboral influyen en la relación que hay entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Anta, 2023, incluyendo los dos días a la entidad y el tiempo total al involucrado que sería de 15 a 30 minutos.
9. **Riesgos y molestias derivados del protocolo de investigación**
El estudio no tendrá ningún tipo de riesgo.
10. **Compromisos que asume el sujeto de investigación si acepta participar en el estudio.**
Al asumir su compromiso el participante no se verá obligado y ayudará con su participación siendo honesto, claro y preciso en sus respuestas para así obtener resultados en este trabajo de investigación.
11. **Beneficios derivados del estudio**
En general, no se puede asegurar si la participación en la investigación beneficiará directamente al sujeto encuestado, ya que dependerá de ellos identificarse con los resultados y así también la entidad pueda tener estrategias para determinar de qué manera el género y la experiencia laboral de trabajador influye en la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en Unidad de Gestión Educativa Local de Anta
12. **Costos y pagos.**
Este estudio de investigación será gratuito para los participantes y no habrá ningún pago por participar.
13. **Privacidad y confidencialidad**
Garantizar de manera expresa la confidencialidad de la identidad del sujeto de investigación, el respeto a su privacidad y el mantenimiento de la confidencialidad de la información recolectada antes, durante y después de su participación en la investigación.
 - a. El sujeto tendrá acceso a las dos encuestas la cual contestará con honestidad y al tener la información recolectada al final será sumamente confidencial porque no se darán los datos del encuestado.
 - b. El Uso que se dará a los datos del sujeto de investigación serán reservados ya que estos ayudarán a que la investigación sea mas solida y sea el resultado más confiable.
 - c. Los datos serán almacenados mediante el programa Excel y Spss 26 los cuales estarán protegidos y el acceso solo tendrá el investigador.
 - d. No se identificarán al sujeto ya que dicha encuesta será en anonimato.
14. **Datos de contacto**
 - a. Contactos en caso de cualquier duda o pregunta:
 - Investigador principal(es): Kelly Lakasmhy Romero Olavarrera
Correo electrónico 72490746@continental.edu.pe y teléfonos 944204319.
 - Presidente del CIEI: Prof. Walter Calderón Gerstein
correo electrónico: eticainvestigacion@continental.edu.pe

Sección para llenar por el sujeto de investigación:

- Yo,(Nombre y apellidos)
- He leído (o alguien me ha leído) la información brindada en este documento.

- Me han informado acerca de los objetivos de este estudio, los procedimientos, los riesgos, lo que se espera de mí y mis derechos.
- He podido hacer preguntas sobre el estudio y todas han sido respondidas adecuadamente. Considero que comprendo toda la información proporcionada acerca de este estudio.
- Comprendo que mi participación es voluntaria.
- Comprendo que puedo retirarme del estudio cuando quiera, sin tener que dar explicaciones y sin que esto afecte mi atención médica.
- Al firmar este documento, yo acepto participar en este estudio. No estoy renunciando a ningún derecho.
- Entiendo que recibiré una copia firmada y con fecha de este documento.

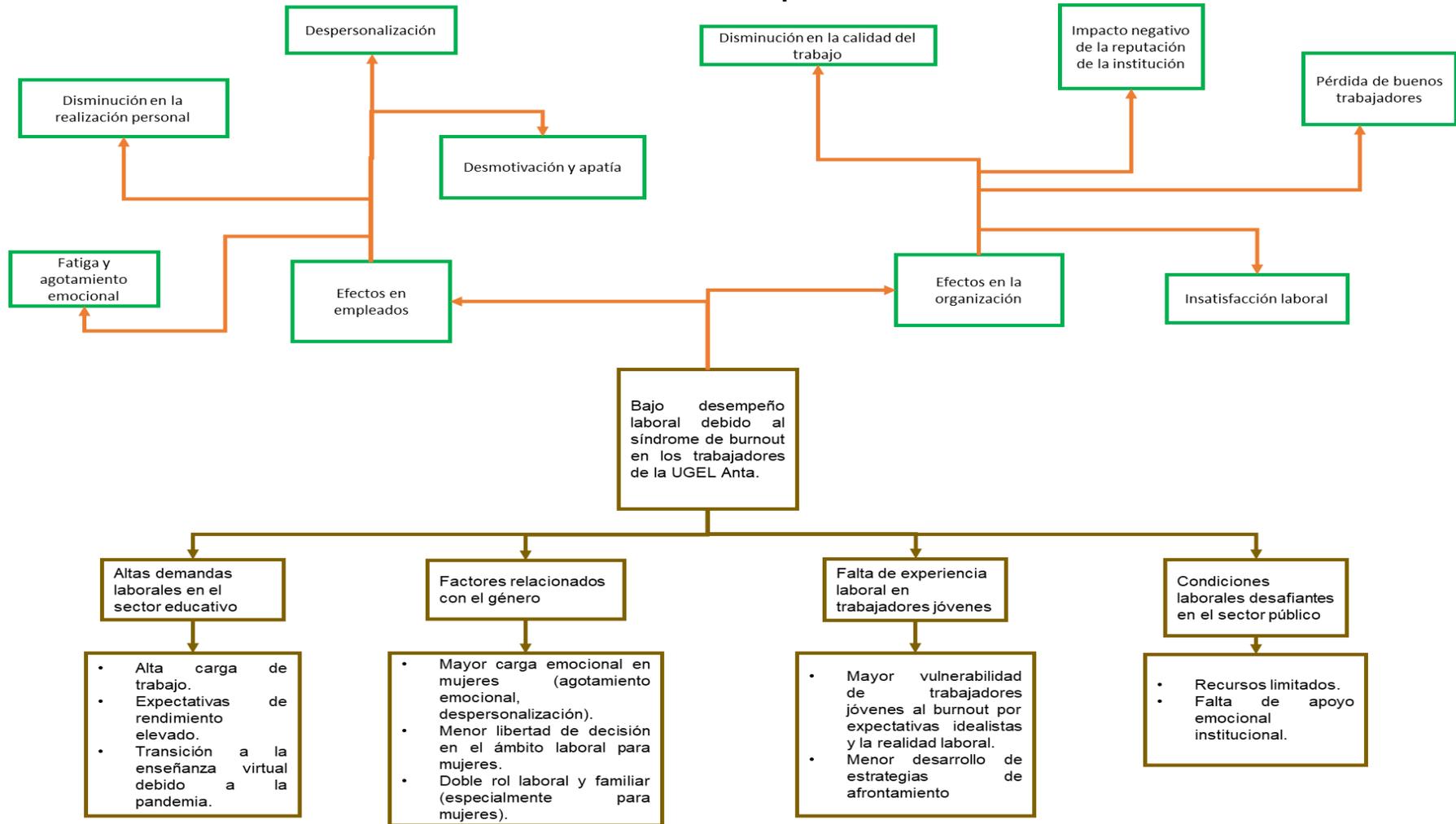
Nombre completo del sujeto de investigación.....
 Firma del sujeto de investigación.....
 Lugar, fecha y hora.....

Sección para llenar por el investigador

Le he explicado el estudio de investigación y he contestado a todas sus preguntas. Confirmando que el sujeto de investigación ha comprendido la información descrita en este documento, accediendo a participar de la investigación en forma voluntaria.

Nombre completo del investigador/a.....
 Firma del sujeto del investigador/a.....
 Lugar, fecha y hora..... (La fecha de firma el participante)

D. Árbol de problemas



Baremación

En el instrumento de medición para el Inventario de Burnout de Maslach

| Escala | Valor |
|----------------------------|-------|
| Nunca | 1 |
| Algunas veces del año | 2 |
| Algunas veces del mes | 3 |
| Algunas veces de la semana | 4 |
| Diariamente | 5 |

Máximo valor de las preguntas del cuestionario:

$X_{max} = 5$ Máximo valor de las preguntas del

cuestionario: $X_{min} = 1$ Rango: $R = X_{max} - X_{min} =$

4

Amplitud: $A = \frac{\text{Rango}}{\text{numero de valores del cuestionario}} = \frac{4}{5} = 0,8$

Tabla de construcción del baremo

Promedio

Escala de
interpretación

| | |
|-------------|----------|
| 1,00 – 1,80 | Muy bajo |
| 1,81 – 2,60 | Bajo |
| 2,61 – 3,40 | Medio |
| 3,41 – 4,20 | Alto |
| 4,21 – 5,00 | Muy alto |
