UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS.

SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, PUNO – 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PRESENTADO POR:

JHOSEP PAUL IBEROS QUISPE

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Docente Asesor:

MG. JUNIOR FRANCISCO, SIGUAS PEÑA

CÓDIGO ORCID N°

0000-0002-1490-3206

CHINCHA, 2025

CONSTANCIA DE APROBACION DE LA INVESTIGACION

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha,31 de Enero del 2025

Dr. José Yomil Pérez Gómez
Decano de la Facultad de salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, **Bachiller.** Iberos Quispe Jhosep Paul, de la Facultad de Ciencias de la salud, del programa Académico de PSICOLOGIA, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS		TESIS	X

TITULADO:

SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA PUNO-2025.

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

Junior Francisco Siguas Peña
Mg. Químico Farmacéutico
CQFP. 27657-

MG.Q.F JUNIOR SIGUAS PEÑA
CODIGO ORCID: 0000-0002-1490-3206
DNI: 70798064

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Jhosep Paul Iberos Quispe, identificado(a) con DNI N° 70363062, en mi condición de Bachiller del programa de estudios de Psicologia, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA, PUNO - 2025", declaro bajo juramento que:

a. La investigación realizada es de mi autoría
b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
d. Asi mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o titulo profesional.
e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

7%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta,12 de Febrero de 2025

Iberos Quispe, Jhosep Paul
DNI N.° 70363062

*Las firmas y huellas dactilares corresponden al/los responsables(s) de la investigación.

CERTIFICACIÓN A LA VUELTA

NOTARIA

011104375

NOTARIA
PONZE CUBA ASUNCION BEATRIZ GRACIA
SERVICIO DE AUTENTICACION E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA

INFORMACIÓN PERSONAL

DNI	70363062
Primer Apellido	IBERO
Segundo Apellido	QUISPE
Nombres	JHOSEP PAUL

CORRESPONDE

La primera impresión dactilar verificada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.

IBEROS QUISPE, JHOSEP PAUL
DNI 70363062

INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR

VERIFICACIÓN DE CONSULTA

Página 1 de 1

CERTIFICO: QUE LAS 01 FIRMAS QUE ANTECEDEN, CORRESPONDEN A: JHOSEP PAUL IBEROS QUISPE

IDENTIFICADOS CON DNI N° 70363062 RESPECTIVAMENTE QUIEN(ES) HA(N) SUSCRITO EL DOCUMENTO EN MI PRESENCIA. EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO, CONFORME A LA LEY DEL NOTARIADO. DOY FE.

PUNO, 12 FEB 2025

NOTARIA PUNO

ASUNCION B.G. PONCE CUBA
ABOGADA-NOTARIA DE PUNO

LUIS MANRIQUE SALAS
NOTARIO ABOGADO
REG. CAP 136
CAP. 14

Asunción B. G. Ponze Cuba
ABOGADA - NOTARIA DE PUNO
Jr. Lima 768
e-mail: notariaponzecuba@gmail.com

DEDICATORIA

A mis Padres Fredy y Rosario, a mi Abuela que desde el cielo me guía, cuida. Quienes siempre han creído en mí y en mi capacidad de lograr mis sueños. Gracias por su amor incondicional, por apoyarme en todas las etapas de mi vida, especialmente durante este viaje académico. Y a todas aquellas personas que han influido en mi crecimiento y formación académica, les agradezco profundamente por su contribución en mi desarrollo como estudiante y como ser humano.

Jhosep

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a mis padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Quiero agradecer a todas aquellas personas que han creído en mí durante este viaje académico. Este logro es el resultado del esfuerzo y dedicación, estoy eternamente agradecido por su amor y apoyo.

RESUMEN

El síndrome de burnout a través de sus diversos componentes como, Agotamiento emocional, Despersonalización e Insatisfacción de logro, constituye un elemento que es usado para determinar al desarrollo del proceso del Desempeño Laboral. **Objetivo:** Determinar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en Docentes de secundaria en una Institución Educativa pública– Puno, 2024. **Método:** A nivel de investigación cuantitativa de tipo básica, el diseño es descriptivo correlacional, y el tamaño de muestra será de 120 docentes del nivel secundario. **Resultados:** De acuerdo con los resultados, demuestra los datos descriptivos de la variable síndrome de Burnout, donde el 60.8% se halla en un nivel bajo, seguidamente el 33% muestra un nivel medio de Burnout, y el 6.2% se halla en un nivel alto de síndrome de Burnout en los docentes. **Conclusión:** Se concluye que existe una relación significativa, siendo evidenciado por una significancia bilateral del 0.000 con un coeficiente Rho de Spearman de -0.463 entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral, es decir que es inversamente moderado, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Palabras claves: Agotamiento emocional, despersonalización, inteligencia emocional, realización personal, síndrome de burnout.

ABSTRACT

The Burnout síndrome, through its various components such as Emotical Exhaustion, Depersonalization, and Achievement Dissatisfaction, constitutes an element that is used the development of the Job Perfomance. **Objective:** To determine the correlation burnout síndrome and job show in secondary school professors in a public educational institution – Puno, 2024. **Method**: This is basic qualitative research, the design is descriptive correlational, and the sample size Will be 120 secondary school teachers. Results:According to the **results**, it shows thje descriptive data of the Burnout síndrome cariable, where 60.8% is at a low level, trailed by 33% whith a médium leve lof Burnout, and 6,2% with a high leve lof Burnout syndromes in the teachers of the educational institution survey. Conclusion: It is **concluded**: that is a significant association, being evidenced by a bilateral significance of 0,000 whith a Sperarman's Rho coefficient of -0, 463 between Burnout síndrome and job performance, i.e. it is.

Keywords: Emotional exhaustion, depersonalization, emotional intelligence, personal fulfillment, burnout syndrome.

ÍNDICE GENERAL

Portada i

Constancia ii

Declaratoria de autenticidad de la investigación iii

Dedicatoria iv

Agradecimiento v

Resumen vi

Abstract

I. INTRODUCCIÓN 11

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 12

2.1. Descripción del problema. 12

2.2. Pregunta de investigación general 14

2.3. Preguntas de investigación específicas 14

2.4. Objetivo general 14

2.5. Objetivos específicos 15

2.6. Justificación e importancia 15

2.6.1. Justificación 15

2.6.2. Importancia 16

2.7. Alcance y limitaciones 17

III. MARCO TEÓRICO 19

3.1. Antecedentes 19

3.2. Bases Teóricas 22

3.3. Definiciones 36

IV. METODOLOGÍA 39

4.1. Tipo y nivel de investigación. 39

4.2. Diseño de la Investigación 40

4.3. Hipótesis general y específicas 40
Hipótesis general. 40
Hipótesis específicas 41
4.4. Identificación de las variables 41
4.5. Matriz de operacionalización de variables 42
4.6. Población – Muestra 44
4.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de información 45
4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos 49
V. RESULTADOS 51
5.1. Presentación de Resultados 51
5.2. Interpretación de Resultados 54
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 56
6.1. Análisis inferencial 56
6.1.1. Pruebas de normalidad 56
6.1.2. Pruebas de hipótesis 57
VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 61
1.1. Comparación resultados 61
VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 64
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 66
Anexo 01: Matriz de consistencia 76
Anexo 02: Instrumento de recolección de datos 79
Anexo 03: Validaciones de los instrumentos 83
Anexo 04: Base de datos 89

I. INTRODUCCIÓN

Como problema general de la presente investigación se plantea ¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa publica – Puno, 2024? Además, con un objetivo el cual es Determinar cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de secundaria en una institución, Finalmente la presente investigación es de tipo básica, de diseño no experimental de enfoque cuantitativo y de nivel de investigación correlacional. Para ello, se analizarán diversos aspectos relacionados al síndrome de burnout en los docentes, así como sus manifestaciones y consecuencias, esto se debe a que la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020).El síndrome de burnout, también conocido como agotamiento laboral, a nivel mundial es un tema muy poco discutido en el ámbito educativo y además es un tema con una problemática amplia, esto especialmente en casos de los docentes de educación secundaria, quienes se enfrentan a una serie de desafíos y presiones en su labor diaria (Angulo, 2022)**(1).**

La presente investigación cumple con la estructura siguiente: Capítulo I: Introducción, se describe las variables y los componentes de la estructura del proyecto de investigación. Capítulo II: Planteamiento del problema, se describe el problema desde lo macro a lo micro, se formulan las preguntas, los objetivos, se plantea la justificación e importancia. Capítulo III: Marco teórico, se presentan los antecedentes y las bases teóricas de las variables, como tercer elemento se define un conjunto de términos que componen el marco conceptual. Capítulo IV: Metodología, se identificará el tipo, nivel y diseño, además planteamos la hipótesis general, especifica, se especifican las variables, se realiza la operacionalización de variables, se precisa la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos que se van a utilizar para la recopilación de datos. Capítulo V: Resultados, se especifica en las tablas el resultado final de la investigación. Capítulo VI: Análisis de resultados. Se compara resultados. Capítulo VII: Discusión de resultados.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema.

El síndrome de burnout en los docentes de nivel secundaria se ha convertido en un problema cada vez más frecuente, con un impacto notable en su rendimiento laboral y bienestar profesional, debido a un cambio radical del trabajo presencial a remoto, a esto se añade que incluso el síndrome de burnout se venía dando desde antes de la pandemia, solo que era conocido como agotamiento profesional, lo cual se manifiesta como una respuesta crónica al estrés laboral prolongado y desgastante. Este síndrome es un tipo de estrés que se encuentra asociado estrechamente con el área laboral, donde genera estados de tristeza, fatiga, enojo y demás síntomas en la persona que lo padece, por lo que inicia a tener complicaciones en su salud (Vergara, 2023)[(2)].

La OMS y la OIT, 2022 mencionan que aproximadamente cada año existen 12000 millones de días laborales perdidos por depresión y ansiedad, por lo que resulta alarmante los niveles de riesgo en el sector laboral, es de esta manera que ambas organizaciones recomiendan que la parte directiva de diversos centros de trabajo adquiera medidas protectoras para reducir los niveles de estrés. Asimismo, el 15% de los empleadores experimentaron algún trastorno mental a causa de la discriminación, desigualdad, acoso laboral, intimidación y violencia psicológica, lo que ocasiona deserciones laborales, abandono de funciones. La presencia del COVID-19 incrementó en un 25% la depresión y la ansiedad a nivel mundial, debido a esto solo un 35% de países aseguran programas para la prevención y promoción de la salud mental en el trabajo [(3)].

En Latinoamérica los docentes de secundaria se enfrentan a múltiples desafíos en su trabajo diario, como altas demandas de trabajo, presión por lograr resultados académicos, tareas administrativas, interacciones con estudiantes y padres, y la necesidad de mantenerse actualizados en su campo. Todo esto genera un nivel significativo de estrés, llegando al punto de producirse el Burnout (Arias et al., 2019) [(4)].

Cuando un docente padece de burnout, puede verse afectado en diversos niveles, tales como el personal, el familiar y el laboral, siendo este último donde mayor incidencia tiene, pues afecta de manera directa en su desempeño laboral (Chávez y Llerena, 2023) **(5).**

En el Perú, Torres y Zevallos (2019) confirmaron que los trabajadores del sector salud y educativo presentan problemas de comportamiento como cansancio, emocionalidad, baja productividad, ausentismo, conflictividad, falta de trabajo en equipo, tendencias a la despersonalización e incluso un alto nivel de agresión, lo que puede implicar que estos trabajadores puedan tener burnout, de acuerdo con Dávila (2019) estos problemas identificados pueden incidir en el desempeño laboral de los mismos, pero de una forma débil, dado que a pesar de todo, no pueden descuidar su rol de docentes, dado que en ellos recae una gran responsabilidad, y prima sobre todo su vocación de servicio**(6).**

Según la Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología, USMP (2023) refiere que la población de profesionales más estudiados sobre el síndrome de burnout, son principalmente médicos, enfermeras y docentes, identificándose en el primer grupo una prevalencia entre 35.7% y 50%, para el segundo entre 93.7% de nivel moderado y de 6.3% como severo. **(7).**

Por su parte, en la provincia de Puno se ha visto que el síndrome de burnout tiene consecuencias negativas en cuanto al rendimiento laboral de los maestros de secundaria, dado que se ha podido apreciar profesores agotados en diversas instituciones del ámbito primario, secundario y superior debido al cambio de clases presencial a remoto y viceversa, por lo que se deduce que la calidad de la enseñanza ha disminuido por parte de los docentes, evidenciando un bajo compromiso laboral, disminuyendo la motivación. Asimismo, factores como el agotamiento emocional y la despersonalización asociados al síndrome de burnout pueden deteriorar la interacción entre los docentes y sus estudiantes, lo que podría traducirse en una menor participación, falta de atención y un descenso en el rendimiento académico.

Diversas instituciones en la región Puno se mostraron preocupadas por la reacción de los docentes por los cambios en la educación durante los últimos años, la misma sociedad exigía al docente el compromiso riguroso con su labor, estas exigencias añadido a los cambios ocurridos ocasionaron elevados niveles de estrés y por consecuencia dificultades en el desempeño laboral de los docentes, se tiene entendido que los porcentajes han ido en aumento desde la presencia de la pandemia, puesto que por estas circunstancias muchos docentes recurrieron a encontrar diversas fuentes de ingresos económicos, ocasionando una sobrecarga a nivel físico y psicológico (Puma, 2021)[8].

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa publica – Puno, 2024?

2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1: ¿Cuál es la relación entre agotamiento emocional y desempeño laboral en los docentes de secundaria de una Institución Educativa publica– Puno, 2024?

P.E.2: ¿Cuál es la relación entre la realización personal y desempeño laboral en los docentes de secundaria de una Institución Educativa publica– Puno, 2024?

P.E.3: ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y desempeño laboral en docentes de secundaria de una Institución Educativa publica– Puno, 2024?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa pública– Puno, 2024.

2.5. Objetivos específicos

O.E.1: Determinar la relación entre agotamiento emocional y desempeño laboral en docentes de secundaria de una Institución Educativa publica– Puno, 2024.

O.E.2: Determinar la relación entre realización personal y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa publica– Puno, 2024.

O.E.3: Determinar la relación entre despersonalización y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa publica– Puno, 2024.

2.6. Justificación e importancia

2.6.1. Justificación

Justificación teórica

Este estudio tiene la base teórica donde se considera que aportará para brindar información efectiva y confiable sobre el síndrome de Burnout, teniendo en cuenta que en toda entidad o empresa el capital humano es el mejor recurso de la organización.

Justificación práctica

Desde el criterio práctico se justifica a partir de los resultados que se obtendrán de la actual investigación, donde la institución podrá promover actividades de promoción y prevención sobre el síndrome de burnout y el desempeño laboral; además, el estudio mostrará la importancia de la intervención de las instituciones como de los psicólogos del trabajo, quienes podrán implementar un enfoque basado en la investigación operativa. El trabajo, las habilidades y las aspiraciones de cada empleado para mejorar el desempeño y el desempeño profesional, se recomienda implementar mecanismos que faciliten la identificación temprana de aquellos factores que influyan a tener el síndrome de burnout, por lo que aportará con nuevos resultados sobre los efectos emocionales y

conductuales que el agotamiento puede tener en el desempeño laboral.

Justificación metodológica

En este contexto, la investigación exige un análisis estadístico, ya que sigue un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, con el propósito de evaluar la asociación entre ambas variables mediante la aplicación de dos cuestionarios específicos.

2.6.2. Importancia

La importancia de este estudio radica en establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, añadido a esto se tiene en cuenta que las instituciones educativas han venido experimentando una enseñanza impersonal es decir que una enseñanza despersonalizada, donde los métodos de enseñanza son generales para todos los alumnos, esto se vio incrementando más por la modalidad de trabajo remoto, donde hubo dificultades debido al entorno en que se encontraba cada docente. En ese sentido es fundamental abordar el síndrome de burnout en los docentes de la secundario para proteger su bienestar, de esta manera mejorar el desempeño laboral, a través de las capacitaciones en habilidades de afrontamiento y la promoción de una cultura escolar positiva son algunas de las medidas que pueden ayudar a mitigar los efectos del síndrome de burnout y mejorar el entorno en el trabajo para los profesores.

Los docentes que experimentan altos niveles de burnout demuestran actitudes negativas hacia su trabajo, lo que puede traducirse en una menor motivación para enseñar, un menor compromiso con los estudiantes y una menor calidad en la entrega de los contenidos. Por lo tanto, la realización de este estudio en la región Puno no solo ayudará a comprender mejor los factores que afectan la calidad educativa, sino que también podría llevar a la implementación de medidas y políticas que mejoren las

condiciones laborales de los docentes, en última instancia, la calidad de la educación en la región.

2.7. Alcance y limitaciones

Alcance

Metodológico. - El presente estudio adoptó un diseño de tipo correlacional con el propósito de examinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de nivel secundario. Los hallazgos reflejaron una conexión significativa de intensidad moderada entre ambas variables. Para garantizar la validez de los resultados, se emplearon instrumentos previamente adaptados y validados específicamente para el contexto de Puno, Perú, lo que aseguró su adecuación en la medición de factores relacionados con el estrés y el rendimiento docente. Este enfoque metodológico proporciona una base sólida que puede ser utilizada como referencia para investigaciones futuras en contextos similares.

Teórico. - La selección de las variables síndrome de burnout y rendimiento laboral resulta fundamental, ya que ambas cuentan con un respaldo teórico consistente en investigaciones previas. Esto facilita una comprensión más detallada sobre la influencia del agotamiento profesional y las condiciones laborales en la eficacia y el desempeño docente, aportando elementos clave para evaluar su impacto en la calidad educativa.

Social. - La muestra, conformada por docentes de nivel secundario de una institución educativa pública, evidencia la alta exposición de este grupo a niveles significativos de estrés laboral. Estos resultados destacan la necesidad de promover estrategias preventivas y programas de apoyo orientados a fortalecer su bienestar emocional y profesional.

Espacial. - El estudio se llevó a cabo en una institución educativa pública ubicada en la región de Puno, Perú, considerando las particularidades sociales y culturales propias de esta zona. Este enfoque contextualizado refuerza la pertinencia y aplicabilidad de los resultados obtenidos

Temporal. – Los datos para esta investigación fueron recopilados durante el año 2024, con el propósito de ofrecer información actualizada sobre cómo el síndrome de burnout afecta el desempeño laboral de los docentes.

Los resultados obtenidos tienen como objetivo servir de guía para la planificación de programas educativos y de apoyo psicológico, diseñados específicamente para atender las necesidades actuales de los profesionales de la educación.

Limitaciones

En cuanto a las limitaciones del presente estudio sobre el síndrome de burnout y su relación con el rendimiento laboral en docentes de secundaria de una institución educativa pública en Puno, es relevante señalar que se utilizaron instrumentos de autoinforme. A pesar de ser herramientas validadas, estos instrumentos pueden verse influenciados por sesgos como la deseabilidad social o la interpretación subjetiva de las preguntas por parte de los docentes. Además, dado que el estudio se llevó a cabo en una sola institución, los resultados no pueden extrapolarse a otros contextos educativos con características distintas. Otra restricción importante fue el tiempo limitado para la administración de las encuestas, lo cual dificultó una exploración más profunda de la interacción entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes. Estas limitaciones subrayan la necesidad de realizar futuras investigaciones que aborden estos aspectos y permitan obtener conclusiones más generalizables y representativas.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Internacionales

Magtalas & Eduvala (2024-Filipinas) tuvo como propósito principal determinar las influencias de las variables, para ello utilizó la metodología no experimental, de tipo cuantitativa. Se aplicó el cuestionario de Role Overload Questionnaire y el Burnout Questionnaire, en una muestra de 279 docentes. Resultados revelaron ausencia de relación estadística (p> .050) entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral. Por lo tanto, concluyeron que a pesar de revelar niveles de síndrome de burnout este no afecta negativamente al desempeño laboral de los docentes. Concluyendo, que, no obstante, a los desafíos en el personal docente estos mantuvieron un alto desempeño, lo que puede atribuirse a su compromiso a su profesión asó como su dedicación para sus alumnos [(9)].

Zoughbe (2024-Palestina) en su estudio acerca del síndrome de burnout y el desempeño laboral, tuvo como propósito principal establecer la influencia de las variables, para ello se usó la metodología no experimental, de tipo cuantitativa. Aplicó el Burnout Scale y el Job Performance Scale, en una muestra de 45 docentes. Resultados revelaron relación estadística (p= .000) entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral de naturaleza inversamente proporcional. Por lo tanto, concluye que la medición reveló alto nivel de rendimiento laboral y en su defecto encontraron bajo nivel, alto de síndrome de burnout, por lo que, los investigadores concluyen que un rendimiento laboral docente está asociado a un mejor manejo del estrés, no obstante, recomienda realizar estudios que revelen más información para entender dicho fenómeno [(10)].

Angus & Luna (2023-Filipinas) tuvo como propósito principal determinar la influencia de las variables, para ello utilizó la metodología no

experimental, de tipo cuantitativa, con un diseño descriptivo correlacional. Aplicó el cuestionario de Job Burnout Questionnaire. Resultado revelaron ausencia de relación estadística (p> .050) entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral. Por lo tanto, concluyeron que, a pesar de revelar niveles promedios de síndrome de burnout, también se registraron niveles sobresalientes de desempeño laboral, es decir que dichos niveles no afectan negativamente al desempeño laboral de los docentes. Concluyendo, que, se necesita una investigación más profunda que aborde otras variables intervinientes en dicho fenómeno a fin de descubrir la verdadera asociación entre las variables analizadas [(11)].

Llerena (2023, Ecuador), en su investigación sobre el síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral, empleó una metodología no experimental de enfoque cuantitativo. Para el estudio, se empleó el cuestionario de Jackson y Maslach en una muestra de 132 docentes. Resultados mostraron una relación estadísticamente significativa (p = .000) entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral, con una correlación positiva de baja magnitud (Rho = .316). En consecuencia, el autor concluyó que el síndrome de burnout influye negativa en el rendimiento de los maestros y destacó la necesidad de implementar estrategias para prevenir y tratar esta problemática en las instituciones educativas. Además, se recomienda realizar investigaciones adicionales en otros contextos educativos para contrastar los hallazgos y obtener conclusiones más generales [(12)].

Zhao y cols. (2022, China), en su investigación sobre el síndrome de burnout y su impacto en el desempeño laboral, tuvo como propósito principal analizar la influencia de estas variables. La metodología fue no experimental, de tipo cuantitativo, con un diseño correlacional descriptivo de corte transversal. Se aplicó la Teacher Job Burnout Scale y la General Self Efficacy Scale a una muestra de 558 docentes de primaria y secundaria. Resultados demostraron una relación estadísticamente significativa (p < .001) entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral, con una correlación inversa de baja magnitud (r = .180). En conclusión, los autores señalan que el síndrome de burnout representa un factor crítico que

afecta negativamente el rendimiento docente, destacando la necesidad de implementar políticas públicas orientadas al bienestar laboral del profesorado. Asimismo, recomendaron realizar estudios adicionales para identificar variables mediadoras que contribuyan a abordar este fenómeno de manera más efectiva [13].

Nacionales

Gonzales (2023-Piura) en su estudio acerca del síndrome de burnout y el desempeño laboral, para ello utilizó la metodología no experimental, de tipo cuantitativa, con un diseño correlacional descriptivo. Aplicó un instrumento el CDL y el Maslach Burnout Inventory, en una muestra de 310 docentes de educación secundaria. Los resultados revelaron relación estadística (p=.000) entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral (r= -.431) inversa y de magnitud moderada. En conclusión, se observa que a medida que los niveles de desempeño laboral incrementan, los niveles de síndrome de burnout disminuyen, lo cual se evidencia claramente en los docentes estudiados. [14].

Vergara (2023-Trujillo) en su estudio acerca del síndrome de burnout y el desempeño laboral, tuvo como propósito principal establecer la influencia de las variables, para ello se empleó la metodología no experimental, de tipo cuantitativa, descriptivo de corte transversal. Aplicó un instrumento el Cuestionario Adaptado de Rendimiento Laboral y el Maslach Burnout Inventory, en una muestra de 30 docentes de educación secundaria. Los resultados revelaron relación estadística (p=.000) entre el síndrome de burnout (r= .237) directa y de magnitud baja. Por lo tanto, concluye que, a medida que se presenta niveles moderados con tendencia a niveles altos de síndrome de burnout también se evidencia niveles promedios con tendencia alta de desempeño laboral, resultados que sugieren que los docentes están preparados a trabajar bajo presión [15].

Huayanay (2022-Tingo María) en su trabajo de estudio acerca del síndrome de burnout y el desempeño laboral, tuvo como propósito principal establecer la influencia de las variables, para ello manejó la metodología

no experimental, de tipo cuantitativa, descriptivo, en una muestra de 60 docentes de educación secundaria. Los resultados manifestaron la ausencia de una relación estadísticamente significativa (p > 0,050) entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral. En conclusión, no se identificó una asociación significativa entre las variables analizadas. [16]

Llavilla y Quispe (2021- Lima) en su estudio acerca del síndrome de burnout y el desempeño laboral, para ello utilizó la metodología no experimental, de tipo cuantitativa. Se aplicó el Maslach Burnout Inventory y el CDL a una muestra de 203 docentes de educación secundaria. Resultados revelaron una relación estadísticamente significativa (p = .001) entre el síndrome de burnout y el rendimiento laboral, con un coeficiente Rho de -.231, lo que indica una relación inversa y de magnitud baja. En conclusión, el síndrome de burnout afecta negativamente el rendimiento laboral de los docentes, repercutiendo además en la calidad de la enseñanza. [17]**.**

Arévalo y Asensios (2021-Lima) en su estudio acerca del síndrome de burnout y el desempeño laboral, tuvo como propósito principal establecer la influencia de las variables, para ello manejó la metodología no experimental, de tipo cuantitativa, con una muestra de 212 docentes de educación secundaria. Resultados revelaron relación estadística (p<.050) entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral (r= -.757) inversa y de magnitud alta. En conclusión, se determina que a medida que aumentan los niveles de burnout, los niveles de desempeño docente tienden a disminuir de manera evidente. [18]

3.2. Bases Teóricas

Variable 1 - síndrome de burnout

El concepto de burnout subraya el significativo el papel que juegan las emociones en el funcionamiento de la mente humana, donde los docentes se enfrentan a momentos difíciles en el proceso educativo, como el desempeño laboral, el proceso de enseñar, respaldo socioafectivo a la

comunidad educativa y otras situaciones en dicho contexto (Arias et al., 2019) [19].

Definición:

De acuerdo con Bahn y Weatherall (2019), el síndrome de burnout es un estado de cansancio emocional, mental y físico, que surge como resultado de una exposición de niveles altos de estrés laboral. Este estado se manifiesta a través de una pérdida de energía y motivación, una actitud negativa hacia el trabajo y una notable disminución en el desempeño profesional. [20]

Lima et al. (2020) describen el síndrome de burnout como "un estado de debilidad físico, mental y emocional provocado por el estrés crónico en el entorno laboral. Se manifiesta mediante una sensación de desgaste, desinterés, falta de energía y una disminución en la eficacia laboral, lo que puede afectar tanto la calidad de vida como la salud de los profesionales". (p.4) [21].

De acuerdo con Aguilar y Aquino (2016) es considerado como un agotamiento emocional, lo que ocasiona una escasez en la realización personal y por consecuencia una despersonalización en la persona que lo padece [22].

El burnout es un estado psicológico que se presenta en trabajadores de diversos ámbitos, lo cual se evidencia mediante actitud negativa, percepción y sentimientos negativos sobre las actividades laborales, ocasionando posteriormente un estrés laboral grave, se evidencia en la persona que lo padece como una sensación de desmotivación, disfunciones laborales, incompetencia entre otros (Bianchi et al., 2015) [23].

Aunado a esto, Campo y Ortegon (2012) indican que este síndrome es una consecuencia del estrés en el trabajo que se encuentra en ámbitos de trabajo, esto genera una convivencia permanente en los espacios laborales lo que incrementa los síntomas y signos de este síndrome [24].

En resumen, el burnout es un estado emocional, físico y mental generado por el estrés crónico en el entorno laboral. Se caracteriza por sensaciones de desgaste, desinterés y una falta de satisfacción en el desempeño

profesional. Esta condición puede tener un impacto negativo en la salud y el bienestar.

Perspectiva histórica

El síndrome de Burnout ha sido reconocido y estudiado desde la década de 1970. Fue la psicóloga estadounidense Maslach (1976), quien realizó importantes investigaciones y desarrolló el modelo teórico más influyente sobre el Burnout.

Maslach describió el síndrome de burnout como una respuesta sostenida al estrés laboral crónico, que se compone de tres dimensiones clave: despersonalización, una baja sensación de realización personal y agotamiento emocional. El agotamiento emocional se describe al desgaste emocional y físico, acompañado de una pérdida de energía. La despersonalización se traduce en actitudes negativas, distantes o cínicas hacia las personas con las que se interactúan en el ámbito laboral. Finalmente, la falta de realización personal se asocia con una reducción en la satisfacción y el sentimiento de logro en las tareas profesionales. (Carlin y Garcés, 2010). **(25).**

A lo largo de los años, se han identificado diversos factores de riesgo y protectores asociados al Burnout, tanto a nivel individual como organizacional. Estos incluyen la sobrecarga en el trabajo, la falta de apoyo social, la falta de control sobre el trabajo, el conflicto entre el trabajo y la vida personal, entre otros (Carlin y Garcés, 2010) **(26).**

El Burnout ha sido ampliamente estudiado en diferentes profesiones y contextos laborales, y se reconoce como un problema de salud ocupacional que puede tener consecuencias negativas tanto para los individuos como para las organizaciones. Actualmente, se sigue investigando y desarrollando intervenciones para prevenir y gestionar el Burnout, con el objetivo de promover el bienestar laboral y la salud mental de los trabajadores (Carlin y Garcés, 2010) **(27).**

Dimensión del síndrome de Burnout

Según Huamancaja (2020) propone las siguientes dimensiones:

Dimensión 1- Agotamiento emocional: Se describe a la sensación de agotamiento físico y emocional que experimenta una persona como resultado del estrés crónico. Implica una falta de energía, fatiga y la percepción de que ya no se puede dar más de sí mismo/a emocionalmente **(28).**

Schaufeli y Taris (2020) definen "una sensación de falta de energía, cansancio y agotamiento emocional, consecuencia de la exposición crónica al estrés laboral" (p.89). Este estado se manifiesta en una reducción de la capacidad para afrontar las demandas emocionales del trabajo, lo que puede derivar en sentimientos de apatía, desgaste y falta de motivación en el entorno laboral. **(29).**

Demerouti (2020), "El agotamiento emocional es un estado de agotamiento mental y físico que surge de la exposición continua estrés en el trabajo. Se determina por el cansancio o debilitad de sus propias emociones, acompañada de la sensación de haber cansancio. El agotamiento emocional se relaciona con sentimientos de agotamiento, desgaste y desapego hacia el trabajo y puede tener consecuencias negativas para la salud y el bienestar de las docentes." (p.322) **(30).**

Dimensión 2- Despersonalización: Esta dimensión se caracteriza por el desarrollo de actitud negativa, cinismo y distanciamiento emocional hacia los sujetos con las que se interactúa en el entorno laboral. Los individuos pueden desarrollar una actitud de indiferencia y tratar a los demás de manera impersonal, deshumanizada o incluso hostil **(31).**

Maslasch y Leiter (2020) "La despersonalización se determina por el desarrollo de actitud negativa, cinismo y distanciamiento emocional hacia el trabajo y las personas con las que se interactúa laboralmente" (p.5). Se manifiesta a través de la falta de conexión emocional y la percepción de las relaciones laborales como superficiales o insignificantes. La despersonalización puede llevar a

un trato impersonal y deshumanizado hacia los demás, así como a la disminución de la empatía y la preocupación por los demás [32].

Damerouti (2020) describe la despersonalización como un componente del agotamiento laboral que se caracteriza por la adopción de una actitud distante, cínica hacia el trabajo y las personas del entorno laboral. Este comportamiento se manifiesta mediante la falta de interés, la desconfianza y el trato impersonal hacia los demás. La despersonalización puede desarrollarse como una estrategia de resistencia para protegerse emocionalmente de las demandas laborales excesivas. [33].

Dimensión 3- Falta de realización personal: Esta dimensión se describe a la disminución de la satisfacción y el sentido de logro en el trabajo. Las personas experimentan una sensación de incompetencia, falta de eficacia y frustración por la percepción de que no están logrando metas significativas o no están cumpliendo con sus expectativas personales en su labor [34].

Bakker y Demerouti (2020) se describe a una reducción en la percepción de competencia, eficacia y sensación de logro personal en el entorno laboral. Se caracteriza por la percepción de no alcanzar los objetivos profesionales, la insatisfacción con los logros laborales y la sensación de incompetencia. La falta de realización personal puede manifestarse a través de la frustración, la baja autoestima relacionada con el trabajo y la falta de motivación para continuar desarrollándose profesionalmente [35].

Halbesleben y Bowler (2020) consideran que la falta de ejecución personal es una dimensión del agotamiento laboral que se caracteriza por la percepción de no alcanzar un sentido de logro y desarrollo personal en el trabajo. Se experimenta como una falta de satisfacción y reconocimiento por los propios logros y una disminución en el sentido de competencia y eficacia laboral. La falta de realización personal puede generar sentimientos de

estancamiento, desmotivación y dudas sobre la propia carrera profesional [36].

Teorías que fundamentan la variable

El síndrome de burnout es un fenómeno complejo que ha sido objeto de estudio en diversos campos, como la psicología, la salud ocupacional y la gestión del trabajo (Buendía y Ramos, 2001; Hombrados; 1997), dentro de los primordiales fundamentos del síndrome de burnout se tienen los siguientes: [37].

Modelo de Demanda Control-Apoyo: "El síndrome de burnout se produce cuando los individuos se enfrentan a altas demandas laborales, tienen poco control sobre su trabajo y carecen de apoyo social" (Karasek, 1979, p.305). Esta teoría sostiene que el burnout se produce cuando los individuos enfrentan altas demandas laborales, y por consiguiente llevan poco control sobre su trabajo y carecen de apoyo social. Según este modelo, la falta de recursos y la incapacidad para manejar el estrés laboral crónico pueden generar agotamiento emocional y despersonalización [38].

Modelos de Desequilibrios Esfuerzos-Recompensas: "Según Siegrist (1996, p.32), el burnout ocurre cuando los individuos perciben un desequilibrio entre el esfuerzo que invierten en su trabajo y las recompensas que reciben un cambio. Esta teoría pone el foco en la interacción entre el nivel de esfuerzo dedicado y las compensaciones obtenidas, ya sean económicas, emocionales o de reconocimiento. Si los individuos perciben que sus esfuerzos no son recompensados adecuadamente (ya sea en términos de salario, reconocimiento o desarrollo profesional), pueden experimentar agotamiento emocional y desapego hacia el trabajo [39].

Modelo de Desgaste de la Energía: Esta teoría se basa en la premisa de que el burnout surge cuando los sujetos experimentan una pérdida o agotamiento de los recursos personales, como la energía, la motivación y las habilidades, debido a la exposición continua al estrés laboral. (Rodriguez y Rivas, 2011) [40].

Modelo de Congruencia Persona-Entorno: El burnout se produce cuando hay una falta de congruencia entre las características personales de un individuo y las demandas del entorno laboral (Edwars et al, 2001). Esta teoría postula que el burnout se produce cuando hay una falta de congruencia entre la característica personal de un individuo y las demandas del entorno laboral. Por ejemplo, si un individuo valora altamente la calidad de vida, pero trabaja en un entorno exigente y poco flexible, es más probable que experimente burnout [(41)].

Modelo de Ferrer: De acuerdo con este modelo, el Burnout es considerado como una respuesta o consecuencia de un clima laboral inestable, lo que se origina en el inadecuado manejo de emociones, asimismo esto incrementa cuando el trabajador se enfrenta a actividades laborales muy fuertes, lo que termina generando actitud negativa, desmotivación, inadecuada interacción con las personas de su entorno, evidenciando un agotamiento psicológico, físico y emocional. Estos aspectos se dan en tres facetas: cansancios mentales y físicos, perdida de la identidad propia, expresiones de sentimientos de abandono, ansiedad y depresión (Ferrer, 2002). [(42)].

Teoría de Maslach y Jackson: Esta teoría tuvo un aporte en el ámbito de la psicología en 1996, donde se basan en el enfoque psicosocial de los trabajadores, lo cual evidenciaron la asociación con problemas de desgastes emocionales, fatiga, despersonalización, falta de motivación, faltas de interés para el cumplimiento de función (Olson et al., 2019) [(43)].

Perspectiva Epistemológica

Ha sido abordado desde diferentes perspectivas epistemológicas, en esta oportunidad abordaremos 4 perspectivas según (Rendón et al., 2020) [(44)].

Perspectiva Psicológica: Este panorama menciona que es un trastorno del estado emocional, que implica a la salud mental de los individuos. Se han realizado investigaciones para comprender los factores psicológicos, como el estrés laboral, la personalidad, los

mecanismos de afrontamiento y las interacciones sociales, que contribuyen al desarrollo del burnout (Rendón et al., 2020) [45].

Perspectiva Sociológica: Este enfoque ha explorado al burnout como un fenómeno social que está influenciado por factores organizacionales, culturales y estructurales. Se han examinado aspectos como las demandas laborales, las condiciones de trabajo, las relaciones de poder en el entorno laboral y las expectativas sociales en relación con el trabajo y la carrera profesional (Rendón et al., 2020) [46].

Perspectiva Organizacional: Se han investigado aspectos como el liderazgo, la cultura organizacional, carga laboral, falta de control y el apoyo organizacional, con el objetivo de comprender cómo estas variables influyen en el desarrollo del burnout (Rendón et al., 2020). [47].

Perspectiva de Salud Ocupacional: Este enfoque establece al burnout como un problema relacionado con el estrés crónico en el trabajo y sus resultados para la salud mental y física de los trabajadores. Se han estudiado los riesgos ocupacionales, los factores ergonómicos, las políticas de seguridad y salud laboral, y las intervenciones preventivas y de tratamiento para abordar el burnout en el contexto laboral (Rendón et al., 2020) [48].

Variable 2 - desempeño laboral

Definiciones:

Galán (2020) define que "El desempeño laboral es el resultado observable del conjunto de comportamientos, acciones y resultados" (p.55) que un trabajador lleva a cabo en el ámbito de su trabajo y que contribuyen a alcanzar los objetivos organizacionales [49].

Segura y Alonso (2021) refiere que "El rendimiento laboral es el conjunto de acciones y comportamientos que un trabajador despliega en su puesto de trabajo, en función de sus conocimientos, habilidades y actitudes, con el fin de alcanzar los resultados esperados por la organización." (p.6) [50].

Según Alles (2017) menciona que el desempeño laboral es un conjunto de factores los cuales se dividen en: conocimientos aprendidos de manera informal o formal, la práctica y competencias, los cuales tienen una conexión con los valores individuales de cada trabajador **(51).**

De acuerdo con Chiavenato (2007) el desempeño en el ámbito laboral es la manera en la cual el trabajador evidencia eficacia dentro de la institución laboral, asimismo es la actitud del trabajador para seguir metas planteadas **(52).**

Además, Stoner et al. (2014) señalan que el rendimiento se refiere a la manera en que los trabajadores de una institución llevan a cabo sus funciones de manera eficaz, con el objetivo de alcanzar las metas establecidas. Esta definición también es aplicable en el contexto de instituciones educativas.

En resumen, esta variable se describe al nivel de rendimiento y logro de resultados de un trabajador en su puesto de trabajo, evaluado en función de los estándares y expectativas establecidos por la organización **(53).**

Perspectiva histórica

Enfoque tradicional: En el pasado, el desempeño laboral se evaluaba principalmente desde una perspectiva basada en la eficiencia y la producción. Se enfocaba en medir la cantidad y a su vez la calidad del trabajo realizado, sin tener en cuenta otros aspectos relevantes como las habilidades, el desarrollo personal o el trabajo en equipo (Alvarez, 2018) **(54).**

Enfoque conductual: A mediados del siglo XX, se produjo un cambio hacia un enfoque más centrado al comportamiento y a las destrezas de los empleados; este enfoque se comenzó a considerar el desempeño laboral no solo en términos de resultados tangibles, sino además en correlación con las competencias y las conductas observables (Ramos, 2012) **(55).**

Enfoque de gestión por objetivos: En la década de 1960, la gestión por objetivos ganó popularidad. Se introdujo la idea de establecer metas

específicas y mensurables en colaboración entre el empleado y el supervisor. Se fomentó la participación del empleado en la definición de los objetivos y se estableció un sistema de seguimiento y retroalimentación regular para evaluar el progreso (Yabar, 2016) [56].

Enfoque de desarrollo y crecimiento: A medida que avanzaba el siglo XX, se reconoció la importancia de desarrollar el potencial de los empleados y promover su crecimiento profesional. El enfoque del desempeño laboral se amplió para incluir no solo la evaluación y el reconocimiento del rendimiento actual, sino también el desarrollo de habilidades, la capacitación y el establecimiento de trayectorias de carrera (Méndez, 2000) [57].

Enfoque de gestión del desempeño continuo: En la actualidad, se ha producido un cambio hacia una perspectiva más dinámica y continua del desempeño laboral. Se fomenta la retroalimentación regular y constructiva, la evaluación en tiempo real y el enfoque en el desarrollo y el aprendizaje continuo. Se busca una gestión del desempeño más ágil y flexible, que se adapte a las necesidades cambiantes del entorno laboral (Pontifes, 2003) [58].

Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones que considerar están indicadas por Yabar (2016) [59].

Dimensión 01- Satisfacción laboral

Según Peiró (2020), la satisfacción laboral es el grado de bienestar y satisfacción experimentado por los empleados en relación con su trabajo y las condiciones laborales. Está relacionada con la percepción de logro, reconocimiento, desarrollo personal, autonomía y equilibrio entre la vida laboral y personal. “La satisfacción laboral influye en la motivación, el compromiso y el rendimiento de los trabajadores” [60].

Dimensión 02- Compensaciones y beneficios

Compensaciones y beneficios se refieren al conjunto de retribuciones que proporciona una organización a sus empleados como parte de su paquete de remuneración [61].

Según Martínez (2021), las compensaciones y beneficios comprenden todas las formas de retribución y ventajas que las organizaciones ofrecen a sus empleados a cambio de su trabajo y contribución. Esto incluye el salario base, incentivos económicos, beneficios sociales, como seguro médico, pensiones, vacaciones pagadas, planes de capacitación, desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento, entre otros. Las compensaciones y beneficios juegan un papel crucial en la satisfacción laboral, la retención del talento **(62).**

Dimensión 03- Trabajo en equipo

Según Katzenbach y Smit (2020), el trabajo en equipo es: "la interacción entre los miembros de un grupo que comparten una meta común" y se comprometen a colaborar de manera cooperativa, utilizando sus habilidades individuales y compartiendo la responsabilidad para lograr resultados superiores a los que podrían alcanzar individualmente. Implica la comunicación efectiva, como también la confianza mutua y del mismo modo el apoyo mutuo y el aprovechamiento de las fortalezas de cada miembro **(63).**

El trabajo en equipo es esencial para la eficacia y el éxito de las organizaciones, puesto que permite aprovechar la diversidad de conocimientos, habilidades y perspectivas de los miembros del equipo. Fomenta la sinergia, la creatividad y la innovación, y contribuye a que una persona pueda resolver ciertos problemas **(64).**

Dimensión 4- Comunicación

La comunicación en el contexto laboral se refiere al intercambio de información, ideas, opiniones que se puede dar "entre los miembros de una organización con el fin de lograr una comprensión mutua y efectiva" (Bravo, 2023 p.12) **(65).**

Según Carrillo (2021) la comunicación en el ámbito laboral es un proceso interactivo y bidireccional que implica la transmisión y recepción de mensajes entre los diferentes actores organizacionales. Comprende la expresión clara y precisa de ideas,

la escucha activa, la retroalimentación constructiva y el uso adecuado de medios y canales de comunicación. Una comunicación eficaz en el trabajo promueve la comprensión mutua, fortalece las relaciones interpersonales, previene conflictos y facilita “la coordinación y colaboración entre los miembros del equipo” [66].

Funciones esenciales

Según Días y Salas (2020) estas funciones se establecen para agrupar y organizar las responsabilidades y tareas laborales de los empleados, de acuerdo con sus “habilidades, conocimientos y competencias específicas”. A continuación, se presentan algunas funciones laborales comunes en el ámbito laboral: [67].

Administración y gestión: Esta función incluye roles relacionados con la dirección y supervisión de la organización, como gerentes, directores, jefes de departamento y líderes de equipo.

Recursos humanos: Esta función se enfoca en la gestión del talento humano de la organización, incluyendo actividades como reclutamiento, selección, gestión del desempeño, desarrollo del personal, compensaciones y beneficios, y relaciones laborales [68].

Finanzas y contabilidad: Esta función implica actividades relacionadas con la gestión financiera y contable de la organización, como contabilidad, análisis financiero, planificación presupuestaria, gestión de tesorería y control de costos.

Ventas y marketing: Según Martínez y Padilla (2020) refiere que: “esta función se ocupa de la promoción, comercialización y venta de productos o servicios de la organización”, lo que incluye actividades como ventas, investigación de mercado, desarrollo de estrategias de marketing, gestión de clientes y relaciones públicas (p.127) [69].

Operaciones y producción: Esta función abarca actividades concernientes con la producción, fabricación y entrega de bienes o servicios de la organización, incluyendo roles como ingenieros de producción, operarios de maquinaria, control de calidad.

Tecnología de la información: Esta función se refiere a roles relacionados con la gestión y el impulso de sistemas de información, soporte técnico, desarrollo de software, administración de redes y seguridad informática.

Estas son solo algunas de las funciones laborales comunes en el ámbito laboral. Cada organización puede tener sus propias funciones específicas según su industria, tamaño y objetivos estratégicos

Teorías que fundamentan la variable

Teoría del desempeño y motivación: Vroom (1964), La teoría de la expectativa, desarrollada por Vroom, plantea que el desempeño laboral está determinado por las expectativas que tienen los empleados respecto a la conexión entre el esfuerzo que invierten, el desempeño que alcanzan y los resultados que obtienen. Según esta teoría, los trabajadores están más motivados a esforzarse cuando creen que su esfuerzo conducirá a un mejor desempeño y que este, a su vez, será recompensado con resultados valiosos para ellos. Según esta teoría, los empleados están motivados para lograr un alto desempeño cuando creen que sus esfuerzos conducirán a un buen desempeño y que ese desempeño será recompensado **(70).**

Teoría del establecimiento de metas: Loke y Latham (1990), propuso la teoría del establecimiento de metas, que sostiene que: “la fijación de metas específicas y desafiantes puede aumentar la motivación y mejorar el desempeño laboral”. De acuerdo con esta teoría, las metas claras y difíciles proporcionan una dirección clara, aumentan el esfuerzo y la persistencia, y mejoran el enfoque y la concentración en el trabajo **(71).**

Teoría del equilibrio trabajo-vida: examina sobre el equilibrio entre la demanda laboral y las responsabilidades personales influye en el desempeño laboral y el bienestar de los empleadores. Esta teoría enfatiza la importancia de satisfacer las necesidades personales y familiares de los empleados para lograr un mejor desempeño en el trabajo (Arenas, 2007) **(72).**

Teoría de McClelland: Esta teoría opinan que la motivación y el rendimiento laboral están vinculados con las aspiraciones de alcanzar metas, ejercer influencia y establecer relaciones. Estas aspiraciones se internalizan en el entorno cultural y sirven como impulso tanto para el empleado como para sus colegas. Según esta teoría, cada individuo en el ámbito laboral es único, y sus motivaciones fluctúan de acuerdo con sus propias expectativas y metas, tanto personales como organizacionales. Por consiguiente, es crucial comprender estas motivaciones dentro de cada empresa para aprovecharlas en beneficio de la institución (Lozano y Barragán, 2015) **(73).**

Teoría de Herzberg: Esta teoría se centra en los factores conectados con los trabajadores, es decir sus niveles de satisfacción, por lo que indican que el desempeño dependerá de dichos niveles de satisfacción en el trabajador, esto para determinar las estrategias aplicadas por los centros laborales, por lo que la motivación es el factor principal que logra un compromiso en el colaborar (Palomo, 2017) **(74).**

Perspectiva epistemológica

La perspectiva epistemológica del desempeño laboral se refiere a los enfoques teóricos y las bases conceptuales desde las cuales se estudia y se comprende el fenómeno del desempeño laboral.

- Perspectiva conductista

  Según Serrano (2017), se define como una herramienta que proporciona a la organización los medios necesarios para diseñar de manera objetiva y científica procesos, programas, estrategias y procedimientos. Esto le permite operar con mayor eficiencia, eficacia y efectividad, logrando así los más altos niveles de desempeño y rendimiento organizacional (p.3). Es decir, la perspectiva conductista del desempeño docente se encuentra basado en la idea del comportamiento en los maestros, por ende, su eficacia en el aula, se

pueden observar, medir y moldear a través del uso de principios del condicionamiento y el refuerzo [(75)].

- Perspectiva cognitiva

  La perspectiva cognitiva del desempeño docente se centra en comprender cómo los procesos cognitivos y mentales de los docentes influyen en su enseñanza y toma de decisiones en el aula. Está fundamentado en que los docentes procesan información, utilizan su conocimiento y aplican estrategias cognitivas mientras enseñan (Serrano, 2017) [(76)].

- Perspectiva sociológica

  La perspectiva sociológica del desempeño docente se centra en el análisis de cómo los factores sociales, culturales y estructurales influyen en el trabajo de los docentes y en la educación en general. Esta perspectiva reconoce que el desempeño docente está estrechamente relacionado con el contexto más amplio en el que se desarrolla la enseñanza (Serrano, 2017) [(77)].

3.3. Definiciones

Síndrome de burnout

Es una respuesta al estrés laboral crónico, que se describe por agotamiento físico y emocional, como también de la despersonalización y una disminución de la satisfacción laboral. Se experimenta una sensación de agotamiento extremo, desgaste emocional y una actitud negativa hacia el trabajo (Carlin y Garcés de los Fayos. 2010) [(78)].

Agotamiento emocional

Se describe a un agotamiento físico y psicológico ocasionado por el exceso de demandas emocionales en el trabajo. Se siente una falta de energía, dificultad para concentrarse y una disminución de la motivación (Castillo, 2001) [(79)].

Insatisfacción de logro

Se trata de una sensación de falta de satisfacción o logro en el trabajo. Ocurre cuando las metas personales y profesionales no se alcanzan o cuando el trabajo no brinda un sentido de realización personal (Atalaya, 1999) [80].

Despersonalización

Es un distanciamiento emocional y una actitud fría y desapegada hacia los demás, especialmente hacia los compañeros de trabajo o clientes. Es uno de los componentes del burnout (Granado, 2016) [81].

Desempeño laboral

Se define como la medida de la eficacia y eficiencia con la que una persona lleva a cabo sus tareas y responsabilidades dentro del entorno de trabajo. Está relacionada con la capacidad de cumplir con las expectativas y alcanzar los objetivos establecidos (Pedraza et al., 2010 [82].

Satisfacción laboral

Se trata del grado de satisfacción y contento que experimenta una persona en relación a su trabajo. Está influenciada por diversos factores, como el ambiente laboral, la remuneración, las oportunidades de desarrollo y el equilibrio entre vida personal y laboral (Xairó, 2023) [83].

Productividad

Es la capacidad de generar resultados o producir bienes y servicios en un período determinado. En el contexto laboral, la productividad está relacionada con la eficiencia y efectividad para cumplir con las labores encomendadas (Melka, 1997) [84].

Calidad de trabajo

Hace referencia a la excelencia y el nivel de satisfacción percibidos en relación a la ejecución de tareas y actividades laborales. Se relaciona con la precisión, el cumplimiento de estándares, la innovación y la mejora continua (Irurita, 2012) [85].

Habilidad personal

Se refiere a las capacidades, destrezas y conocimientos que una persona posee y utiliza en su desempeño laboral. Incluye habilidades técnicas, habilidades sociales, competencias comunicativas, entre otras, que son relevantes para llevar a cabo las tareas o actividades en el ambiente del trabajo (Reyes, 2022) [86].

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación.

Enfoque:

Según los objetivos de la investigación se basa en la recolección y el análisis de datos numéricos o cuantitativos. El enfoque cuantitativo se utiliza en diversas disciplinas, incluyendo las ciencias sociales, la psicología, la economía, la salud y la educación, puesto que se emplean instrumentos como cuestionarios, escalas de medición, pruebas estandarizadas u observaciones sistemáticas (Bernal, 2010) [(87)].

Tipo:

La investigación básica se centra en la generación de teorías, la formulación de hipótesis y la exploración de nuevas ideas y conceptos. Su objetivo principal es aumentar la comprensión científica en un campo determinado, sin tener una aplicación directa o inmediata en la solución de problemas prácticos refiere (Mamani y Viracocha, 2023) [(88)].

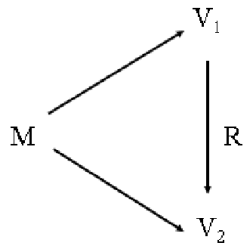
A diferencia de la investigación aplicada, que busca resolver problemas específicos y tiene un enfoque más práctico y utilitario, la investigación básica prospectiva tiene un carácter más exploratorio y especulativo. Se enfoca en ampliar los límites del conocimiento científico y en abrir nuevas líneas de investigación que podrían tener implicaciones prácticas en el futuro (Mamani y Viracocha, 2023) [(89)].

Nivel:

Por las características de las hipótesis, el nivel de investigación es correlacional, puesto que este nivel tiene como objetivo de examinar la relación entre dos o más variables, también en este nivel se analiza el grado de relación entre las variables, manejando técnicas estadísticas como el coeficiente de correlación (Domínguez, 2015) [(90)].

4.2. Diseño de la Investigación

Es de diseño de tipo no experimental, un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, de corte transversal debido a que será aplicado en un solo punto de tiempo. Las características de la recolección de la información, relacionados a los objetivos esta investigación tiene como finalidad probar la correlación de dos variables. Es por ello que se dice que el diseño adecuado es el no experimental, debido a que el investigador no manipulará directamente las variables independientes ni asignará aleatoriamente a los participantes a grupos de tratamiento. En lugar de eso, el investigador se centrará en la observación y la medición de variables como se presentan naturalmente (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) **(91).**



Donde:

M: Muestra

V1: Síndrome de Burnout

V2: Desempeño laboral

R: Relación entre las V1 y V2

4.3. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general.

Existe relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa pública, Puno, 2024.

Hipótesis nula.

No existe relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una I.E.P. Puno, 2024.

Hipótesis específicas.

H.E.1: Existe relación entre agotamiento emocional y desempeño laboral en docentes de secundaria de una I.E.P. Puno, 2024.

H.E.2: Existe relación entre realización personal y desempeño laboral en docentes de secundaria en una I.E.P. Puno, 2024.

H.E.3: Existe relación entre despersonalización y desempeño laboral en docentes de secundaria en una I.E.P. Puno, 2024.

4.4. Identificación de las variables

Variable 1: Síndrome de Burnout

Dimensiones:

D1: Agotamiento emocional.

D2: Despersonalización.

D3: Insatisfacción de logro.

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones:

D1: Conocimiento en el trabajo.

D2: Productividad o Rendimiento.

D3: Planificación y resolución de proceso.

4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEF CONCEPTUAL	DEF OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Síndrome de burnout	Es la respuesta inapropiada ante situaciones estresantes se refleja en el cansancio físico y emocional, la falta de empatía hacia los demás y la incapacidad para realizar tareas o cumplir responsabilidades de manera adecuada (Maslach et al., 1986).	El síndrome se define por el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, y se desarrolla en profesores como resultado de su interacción con alumnos, manifestándose en actitudes negativas que afectan su desempeño laboral (Maslach et al., 1986).	**D.1:** Agotamiento emocional	• Cansancio • Fatiga • Malestar • Desgaste	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	**Escala de valoración:** Nominal - Likert • Alto • Medio • Bajo	Numérica
			D.2: Despersonalización	• Distanciamiento afectivo • Irritabilidad, motivación • Frustración • Indiferencia • Sensación de culpabilidad	10, 11, 12, 13, 14		
			D.3: Insatisfacción de logro	• Bajo rendimiento académico • Baja autoestima Seguimiento	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22		

VARIABLE	DEF CONCEPTUAL	DEF OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Desempeño laboral	Es la conducta para el logro de propósitos establecidos, la que compone la destreza individual con la finalidad del alcance de metas (Huamancaja, 2020).	El rendimiento laboral hace referencia al desempeño de los educadores en términos de sus capacidades pedagógicas cognitivas, emocionales y socioemocionales durante el ejercicio de sus funciones. Considera aspectos como la comprensión del cargo, la eficacia laboral y la planificación y resolución de procedimientos (Huamancaja, 2020).	**D.1:** Conocimiento en el trabajo	• Estructura orgánica de la institución • Límites de funciones en la institución • Función dentro de la organización.	1, 2, 3, 4, 5, 6	**Escala de valoración:** Nominal - Likert • Alto • Regular • Bajo • Muy bajo	Numérica
			D.2: Rendimiento o productividad	• Desempeño de sus funciones • Capacidad • Actitud • Relación interpersonal • Motivación	7,8,9,10,11,12		
			D.3: Planificación y resolución de procesos	• Planificación académica • Objetivos claros • Capacidad para toma de decisiones • Actitud ante sus compañeros	13,14,15,16,17,18		

4.6. Población – Muestra

Población:

Hernández et al. (2014) indica que la población es un conjunto de elementos o individuos relacionados con las mismas características, estas pueden ser personas, animales, objetos, etc. que se considere importante para el análisis estadístico. En ese contexto para esta investigación se considerará a 120 docentes del nivel secundario [(92)].

Muestra:

Representa a un subgrupo de la población, debido a que de ella se obtendrán conclusiones extensibles a la población. Además, permite establecer criterios de inclusión y exclusión, debido a que es imposible estudiar toda la población de estudio (Palella y Martins, 2006) [(93)].

$$n = \frac{NZ^2P(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

N = (tamaño poblacional) = 120

Z = Nivel de confianza = 1.96

P = proporción = 0.5

e = Error estándar = 5%

Para la tabulación del tamaño de muestra se utiliza la fórmula de poblaciones finitas, dando como resultado 92 maestros serán los que integren la muestra de estudio.

Muestreo:

El muestreo corresponde al de tipo probabilístico aleatorio simple, es decir que todos los sujetos tienen la misma posibilidad de ser parte del estudio, siendo así una selección al azar (Hernández y Mendoza, 2018) [(94)].

Principios éticos:

Autonomía:

- Consentimiento Informado: Garantizar la elaboración del consentimiento informado de todos los colaboradores en la investigación, explicando claramente el propósito del estudio, los procedimientos, los posibles riesgos y beneficios, así como la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin repercusiones.
- Confidencialidad: Salvaguardar la privacidad y la confidencialidad de los colaboradores, asegurándose de que los datos recopilados sean tratados de manera anónima y que no se revelen detalles que puedan identificar a los individuos involucrados.
- Integridad en la Investigación: Garantizar la integridad en todas las etapas del proceso de estudio, desde la recopilación de datos hasta el análisis y la presentación de resultados, evitando cualquier manipulación inapropiada o sesgo que pueda afectar la validez y la objetividad de la investigación.

Justicia y Equidad: Asegurar la equidad en la selección de participantes, evitando cualquier forma de discriminación y asegurándose de que todos los individuos tengan la oportunidad de participar en el estudio sin sesgos injustos.

Beneficio y No Maleficencia: Buscar el beneficio para la sociedad y la comprensión científica sin causar daño a los participantes. Tomar medidas para minimizar cualquier riesgo potencial y garantizar que los posibles beneficios superen los riesgos involucrados en la investigación (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017) **(95).**

4.7. Técnicas e Instrumentos de recopilación de información

Técnica:

La técnica que se empleará para la recolección de datos será la encuesta, puesto que el planteamiento y los pasos de esta investigación se basará en la observación, esta técnica ayuda a aplicaciones de poblaciones considerables, permite que la recolección sea de modo estandarizada (Casas et al., 2003) **(96).**

Instrumento:

Fue atreves del cuestionario de Carreño y Cevallos (2021)**,** el mismo que evalúa el cansancio emocional, despersonalización, insatisfacción de logros, el mismo que cuenta de 22 ítems.

Para la variable desempeño laboral docente se empleará un cuestionario de 18 ítems, en el cual se evaluará los conocimientos del puesto, productividad, finalmente el conocimiento y la ejecución de la planificación y resolución de procesos **(97).**

Fichas técnicas de los instrumentos del síndrome de Burnout

Nombre del instrumento: MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Autor: Maslach, Jackson, Leiter y Schaufeli

Año y país de la publicación: 1996, en Nueva York

Nombre del instrumento traducido: Inventario de Burnout de Maslach

Autor(a): Montiel, Ortiz-Viveros, Ortega, Reyes, Sotomayor y Durán

Año y país: 2015, México

Nombre del instrumento adaptado: Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

Autor: Zamora

Año y pais: 2021, Perú

Dimension: Agotamiento emocional, Realización personal y Despersonalización

Numero de ítems: 22 ítems

Forma de aplicación: Este instrumento tiene un rango de aplicación de 25 a 65 años, con una aplicación individual y/o grupal, donde en la

dimensión agotamiento emocional se encuentran los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20; en la dimensión despersonalización se encuentran los ítems 5, 10, 11, 15 y 22; la dimensión ejecución personal está compuesta por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.

Tiempo de aplicación: 15 minutos.

Link o DOI de ubicación del instrumento a emplear: https://hdl.handle.net/20.500.12759/7715

Población: Docentes de una institución educativa

Propiedades psicométricas del instrumento traducido:

Este inventario en la versión original cuenta con 22 ítems, con tres dimensiones, posteriormente para la adaptación realizaron con dos dimensiones de baja realización personal y agotamiento emocional por diversos autores. En estudios posteriores indican una confiabilidad de 0.75 a 0.90, donde la primera traducción fue por Hambleton y Patsula en 1999, posteriormente se hicieron reajuste con los ítems y dimensiones, considerando que la subescala de agotamiento emocional tiene 9 ítems, realización personal consta de 8 ítems que evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal [108].

Propiedades psicométricas del instrumento adaptado:

El instrumento cuenta con 22 ítems donde tiene un coeficiente Omega de 0.971 es decir que es altamente confiable, la dimensión de agotamiento emocional consta de 9 ítems con un coeficiente de Omega de 0.948, en la dimensión despersonalización con 5 ítems con un coeficiente de Omega de 0.867 y en la realización personal posee 8 ítems con un coeficiente de Omega de 0.914 es decir que son confiables. El análisis factorial confirmatorio tiene un gl de 471, con una significancia .000, con un RMSEA de 0.34 y un CFI de 0.972.

Baremos del instrumento y por dimensión:

Tabla 1

Baremación del instrumento síndrome de Burnout

Puntaje general y por dimensión	Bajo	Medio	Alto
Puntaje general	22 - 50	51 - 79	80 a 110
Agotamiento emocional	10 – 22	23 - 35	36 -50
Despersonalización	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Insatisfacción de logro	7 – 15	16 - 24	25 - 35

Fichas técnicas de los instrumentos desempeño laboral

Nombre del instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral

Autor: Arturo Federico Nicolas Mena (2021)

Año y país de publicación: 2021, Perú

Dimensión: Rendimiento o productividad, Conocimiento del puesto y Planificación y Resolución de procesos

Numero de ítems: 18 ítems

Forma de aplicación: El cuestionario tiene el objetivo de medir el nivel de desempeño laboral en docentes, es una escala de tipo Likert, con un nivel de medición ordinal.

Tiempo de aplicación: Sin límite de tiempo

Link o DOI de ubicación del instrumento: https://hdl.handle.net/20.500.12692/80379

Población para aplicar: Docentes de una institución educativa

Administración: Individual y/o grupal

Propiedades psicométricas:

El cuestionario de desempeño laboral cuenta con un alfa de Cronbach de .764 es decir que tiene un nivel aceptable. Posteriormente, el análisis de validez del constructo por medio de jueces expertos

indicando que el instrumento cuenta con lo necesario para ser aplicado ubicándolo en la categoría de que existe suficiencia.

Baremación del instrumento y por dimensión:

Tabla 2

Baremación del instrumento de desempeño laboral

Puntaje general y por dimensión	Muy bajo	Bajo	Regular	Alto
Puntaje general	18 a 36	19 a 54	55 a 72	73 a 90
Conocimiento del puesto	6 a 12	13 a 18	19 a 24	25 a 30
Rendimiento o productividad	6 a 12	13 a 18	19 a 24	25 a 30
Planificación y resolución de procesos	6 a 12	13 a 18	19 a 24	25 a 30

Medición y evaluación

El MINEDU estipula que el desempeño laboral se puede medir a través de pruebas y cuestionarios. La medición del desempeño a través de pruebas es indirecta. Se entiende una acción cuando un objeto transforma los reactivos de una reacción. Las pruebas estandarizadas, por otro lado, brindan información sobre cualidades psíquicas específicas.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

La recopilación de información se realizará a través de una encuesta a todos los docentes que deseen participar en la investigación, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:

- Se derivará un documento carta al director de la institución educativa, para realizar la investigación sobre los problemas que ocurre sobre el Síndrome de burnout.

- Se dará algunas recomendaciones y se les entregará el cuestionario a los docentes sobre qué es lo que deben tomar en cuenta para responder las preguntas del cuestionario.
- Se recopilará todos los cuestionarios después de un cierto tiempo considerable para realizar cuadros estadísticos.
- Se codificará toda la información obtenida por medio del programa Microsoft Excel, para su posterior análisis descriptivo así obtener los índices de frecuencia y los porcentajes en los rangos de categorización de la población, aplicando después las pruebas de normalidad para establecer los estadísticos de correlación, posteriormente se realizara el análisis por la prueba de Kolmogorov-Smirnov y según su nivel de significancia brindara los datos para determinar los estadísticos inferenciales para el análisis de correlacional, de esta manera conocer la asociación de las variables y la significancia bilateral, esto ayudará rechazar o aceptar la hipótesis de estudio, todo estos datos serán procesados a través del software estadístico español SPSS.V25.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Tabla 3

Datos descriptivos sobre el Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa

Síndrome de burnout	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	59	60.8	60.8	60.8
Medio	32	33.0	33.0	93.8
Alto	6	6.2	6.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Figura 1

Frecuencias y porcentajes de la variable Síndrome de Burnout

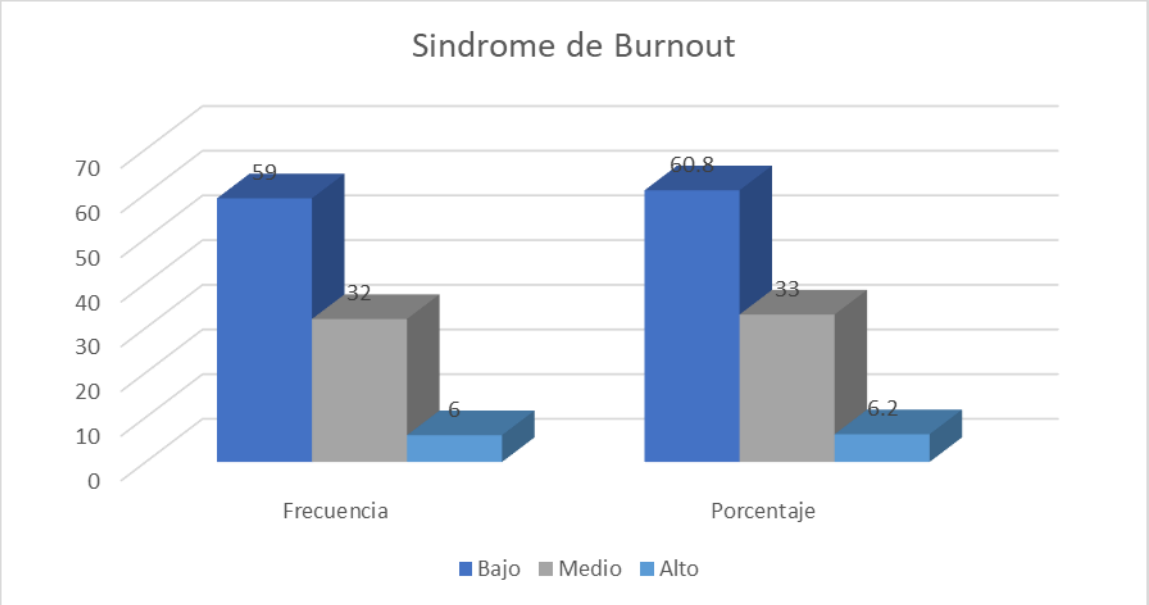


Tabla 4

Datos descriptivos sobre la dimensión de agotamiento emocional en docentes de una institución educativa

Dimensión Agotamiento emocional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	52	53.6	53.6	53.6

Medio	39	40.2	40.2	93.8
Alto	6	6.2	6.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Figura 2

Frecuencias y porcentajes de la dimensión agotamiento emocional

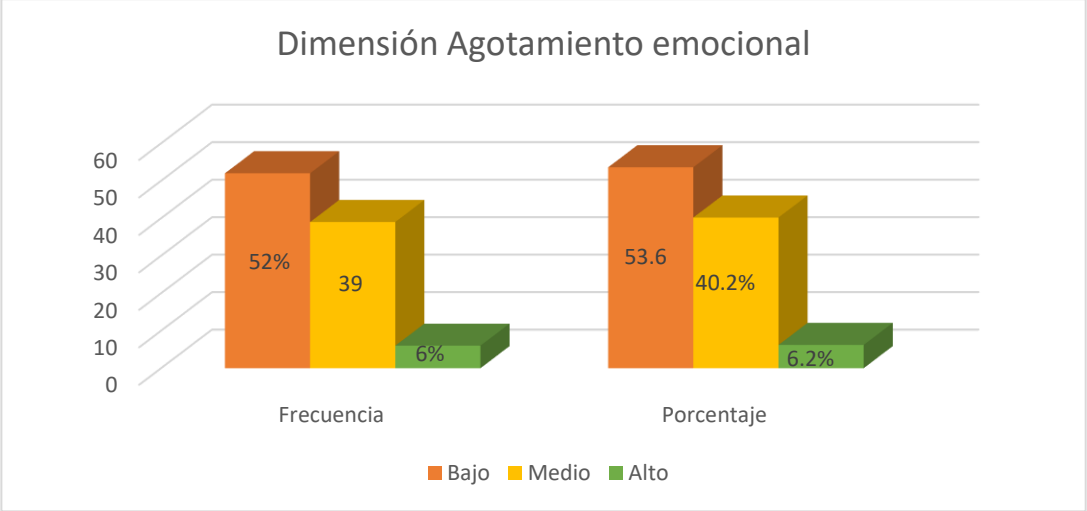


Tabla 5

Datos descriptivos sobre la dimensión realización personal en docentes de una institución educativa

Dimensión realización personal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	51	52.6	52.6	52.6
Medio	34	35.1	35.1	87.6
Alto	12	12.4	12.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Figura 3

Frecuencias y porcentajes de la dimensión realización personal

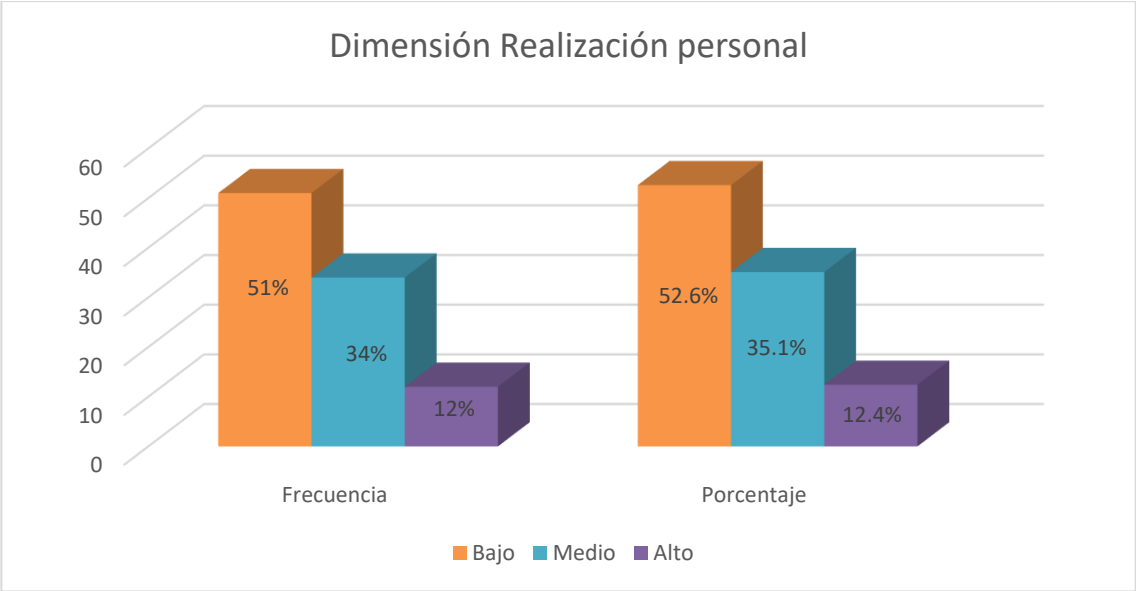


Tabla 6

Datos descriptivos sobre la dimensión despersonalización en docentes de una institución educativa

Dimensión despersonalización	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	63	64.9	64.9	64.9
Medio	29	29.9	29.9	94.8
Alto	5	5.2	5.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Figura 4

Frecuencias y porcentajes de la dimensión despersonalización

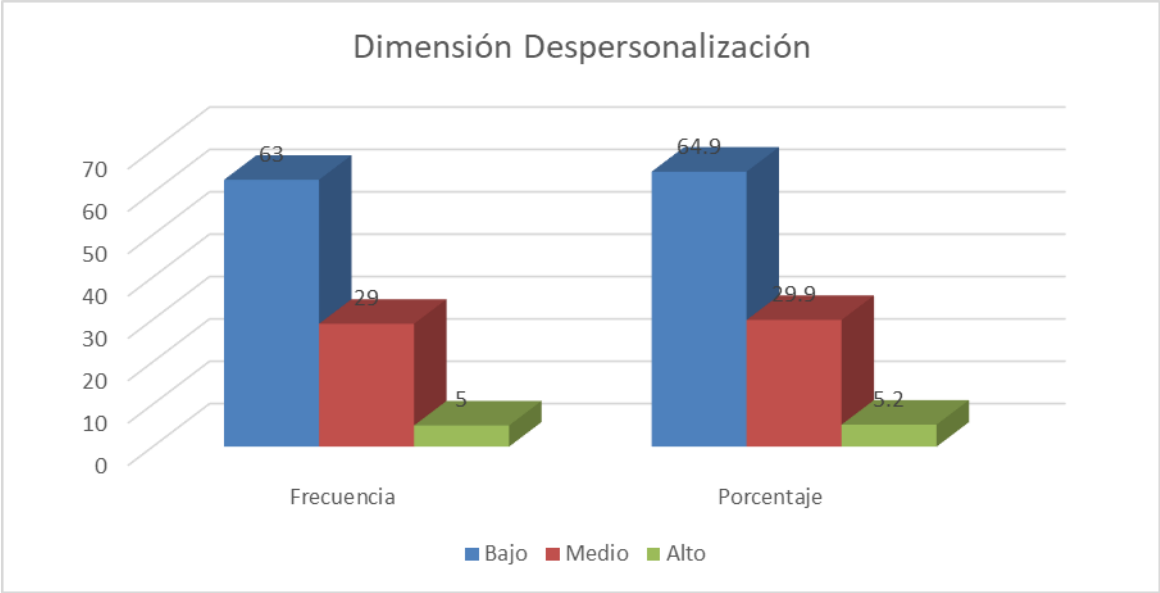


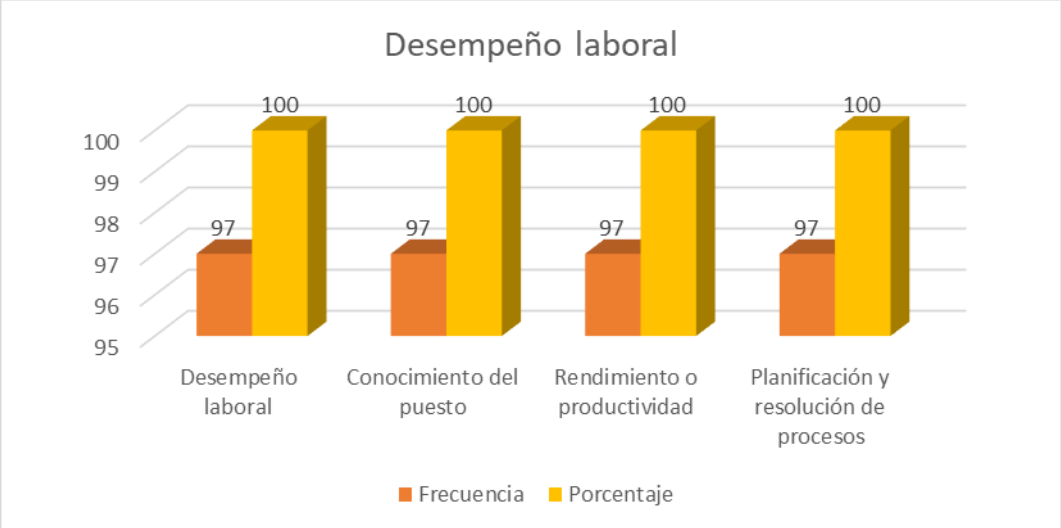
Tabla 7

Datos descriptivos sobre el desempeño laboral en docentes de una institución educativa

Desempeño laboral	Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño laboral	Muy bajo	97	100.0	100.0	100.0
Conocimiento del puesto	Muy bajo	97	100.0	100.0	100.0
Rendimiento o productividad	Muy bajo	97	100.0	100.0	100.0
Planificación y resolución de procesos	Muy bajo	97	100.0	100.0	100.0

Figura 5

Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral



5.2. Interpretación de Resultados

Los resultados presentados se interpretan estadísticamente:

La tabla 3 y la figura 1, demuestra los datos descriptivos de la variable síndrome de Burnout, donde el 60.8% se encuentra en un nivel bajo, seguidamente el 33% posee nivel medio de Burnout, y el 6.2% se encuentra en un nivel alto de síndrome de Burnout en los docentes de la institución educativa encuestada.

Tabla 4 y la figura 2, se evidencia los resultados descriptivos de la dimensión de agotamiento emocional en los docentes entrevistados, donde el 53.6% presenta niveles bajos, seguidamente del 40.2% el cual se ubica en los niveles medios de agotamiento emocional, y el 6.2% un nivel alto en esta dimensión.

Tabla 5 y la figura 3, se observa los porcentajes descriptivos de la dimensión de realización personal, donde el 52.6% está ubicado en un nivel bajo, seguidamente del 35.1% se encuentra en el nivel medio, y el 12.4% está en la categoría alto.

Tabla 6 y la figura 4, se demuestran los datos descriptivos por niveles de la dimensión despersonalización en la población encuestada, donde un 64.9% tiene un nivel bajo, mientras que el 29.9% está en un nivel medio, el 5.2% está en la categoría alto de despersonalización en los docentes.

De acuerdo con la tabla 7 y la figura 5, demuestra los datos descriptivos de la variable de desempeño laboral en los docentes encuestados, donde el 100% de los sujetos encuestados posee un nivel muy bajo en esta variable, asimismo demuestra niveles muy bajos en las dimensiones conocimiento del puesto, rendimiento o productividad, resolución de procesos y planificación.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial

6.1.1. Pruebas de normalidad

Tabla 8

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable: Síndrome de Burnout	0.114	97	0.003
Dimensión: Agotamiento Emocional	0.126	97	0.001
Dimensión: Realización personal	0.127	97	0.001
Dimensión: Despersonalización	0.156	97	0.000
Variable: Desempeño Laboral	0.153	97	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 8, se evidencia las pruebas de normalidad donde se determina el análisis estadístico de Kolmogorov-Smirnov, puesto que la muestra supera los 50 requeridos para el análisis, siendo así 97 los docentes participantes del estudio, de los hallazgos obtenidos se analizó las variables de estudio, donde se demuestra una significancia <.05 es decir que posee una distribución no normal; de la misma manera esto se evidencia en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción de logro, los cuales poseen una distribución no normal o de tipo no paramétrica, es decir que tiene un procesamiento de correlación por Rho de Spearman.

6.1.2. Pruebas de hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa pública, Puno, 2024.

H0: No existe relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa pública, Puno, 2024.

Tabla 9

Correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral

			Síndrome de Burnout	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1.000	-,463**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	97	97
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-,463**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	97	97

Nota: *Prueba de distribución no normal o no paramétrica por Rho de Spearman, procesada por medio del software estadístico SPSS.*

En la tabla 9, se evidencia los datos de correlación por Rho de Spearman entre las variables, demostrando así un coeficiente de correlación del -.463 lo cual muestra un nivel correlación negativa moderada de las variables de estudio, esto muestra que, a mayor nivel de Burnout, el desempeño laboral tiende a disminuir. Asimismo, la prueba de significancia arroja un valor de p=.000, lo que es altamente significativo, esto indica que la relación observada entre el Burnout y el desempeño laboral es estadísticamente significativa, por lo que se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de Hipótesis especifica 1

H1: Existe relación entre agotamiento emocional y desempeño laboral en docentes de secundaria.

H0: No existe relación entre agotamiento emocional y desempeño laboral en docentes de secundaria.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión agotamiento emocional y la variable desempeño laboral

			Dimensión: Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1.000	-,443**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	97	97
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,443**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	97	97

Nota: *Prueba de distribución no normal o no paramétrica por Rho de Spearman, procesada por medio del software estadístico SPSS*

La tabla 10, evidencia los resultados de la prueba utilizando el coeficiente de Rho de Spearman donde muestra una correlación negativa moderada entre la dimensión agotamiento emocional y la variable de desempeño laboral, con un coeficiente de -.443, lo que significa a mayores índices de agotamiento emocional menor desempeño laboral. Aunado a esto, obtiene una significancia del .000 lo cual es altamente significativo.

Hipótesis especifica 2

H0: No existe relación entre realización personal y desempeño laboral en docentes de secundaria.

H1: Existe relación entre realización personal y desempeño laboral en docentes de secundaria.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral

			Dimensión: Realización personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Realización personal	Coeficiente de correlación	1.000	-,366**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	97	97
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,366**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	97	97

Nota: *Prueba de distribución no normal o no paramétrica por Rho de Spearman, procesada por medio del software estadístico SPSS.*

La tabla 11, demuestra la prueba de distribución utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, indican una correlación negativa moderada entre la dimensión de realización personal y el desempeño laboral, tiene un coeficiente de correlación de -.366, esto indica que, a mayor nivel de realización personal, el desempeño laboral tiende a reducirse. Asimismo, el valor de la significancia es de .000 lo cual es altamente significativo.

Hipótesis especifica 3

H1: Existe relación entre despersonalización y desempeño laboral en docentes de secundaria.

H0: No existe relación entre despersonalización y desempeño laboral en docentes de secundaria.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral

			Dimensión: Despersonalización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Despersonalización	Coeficiente de correlación	1.000	-,432**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	97	97
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,432**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	97	97

Nota: *Prueba de distribución no normal o no paramétrica por Rho de Spearman, procesada por medio del software estadístico SPSS.*

La tabla 12, evidencia los resultados de la prueba utilizando de Rho de Spearman, muestran una correlación negativa moderada entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral, con un coeficiente de -.432, lo cual indica que mientras los niveles de despersonalización incrementan, el desempeño laboral disminuye. El valor de la significancia es de .000, es decir que es estadísticamente significativa.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1.1. Comparación resultados

De acuerdo con los resultados logrados de la investigación, sobre el **objetivo general** de determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa pública, se contó con 97 participantes de diferentes materias de enseñanza, donde el resultado fue procesado mediante la correlación Rho de Spearman, donde las variables poseen una distribución no paramétrica.

Es así que, la tabla 9, presenta resultados evidentes sobre la existencia de una relación significativa entre las variables con un coeficiente de -.463 esto muestra que posee una relación inversa moderada.

Este resultado se encuentra basado en el estudio realizado por Saravia y Neyra (2020) donde tuvieron la finalidad de establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes, los resultados obtenidos de este estudio fueron que existe una correlación estadística significativa de .000 y un Chi-cuadrado de Pearson de .000 es decir que entre ambas variables son significativas **(98)**.

Por otro lado, en la investigación de Huayanay (2022) donde tuvo el objetivo de determinar el síndrome de burnout y el desempeño en los docentes, el grado de correlación entre estas variables de estudio evidencian una significancia del 0.106 y un coeficiente de relación de Pearson -0.282, es decir que no existe relación significativa, con un coeficiente inversamente débil proporcional, esto demuestra un resultado contrario al del presente estudio **(99).**

Según el **primer objetivo específico** el cual es determinar la relación entre el agotamiento emocional y desempeño laboral en docentes de secundaria de una institución educativa pública.

Tabla 10, evidencia que existe una correlación estadísticamente significativa de .000 con un coeficiente de correlación de -.443 entre la dimensión agotamiento emocional y la variable desempeño laboral, es decir que existe una relación inversamente moderada.

Este resultado se encuentra demostrado en el estudio realizado por Llavilla y Quispe (2021) donde tuvo el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de instituciones educativas en Lima, según el resultado de este estudio la dimensión cansancio emocional y desempeño laboral tiene un Rho de -.302 con una significancia del .000, es decir que es estadísticamente significativo con un coeficiente de correlación negativo moderado **(100).**

Sin embargo, en la investigación de Huayanay (2022) sobre el síndrome de burnout y el desempeño en los docentes de una institución en Tingo María, donde no presenta una relación estadísticamente significativa debido a que posee una significancia de 0.208 con una correlación de Pearson de -.221 entre la dimensión de agotamiento emocional y la variable de estudio. Aunado a esto, la investigación de Saenz (2018) menciona que existe una correlación entre el cansancio emocional y el rendimiento académico en una escuela PNP en Lima, donde presenta un Rho de -.138 por lo que es inversamente bajo, este resultado es semejante a los concluidos en la presente investigación **(101).**

El **segundo objetivo específico**, indica determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública.

De acuerdo a la tabla 11, existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral, posee un coeficiente de correlación de -.366 con una significancia de .000, es decir que tiene una relación inversamente moderada.

De acuerdo con la investigación realizada por Huayanay (2022) donde la relación entre la dimensión realización personal y la variable desempeño docente, evidencia una correlación de Pearson de -.230 con una significancia de .190, es decir que no existe correlación entre la dimensión y la variable.

Por último, el **tercer objetivo específico** indica determinar la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública.

La tabla 12, evidencia que existe una relación estadísticamente significativa de .000 con un coeficiente de correlación de -.432, es decir que posee una relación inversamente moderada, entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral; es decir que a mayores índices de la dimensión menor desempeño laboral existe en los docentes encuestados.

Estos resultados son contrarios al estudio de Huayanay (2022) demostró que no existe relación estadística entre la dimensión despersonalización y el desempeño docente, con una correlación de Pearson de -.252; esta investigación evidencia la ausencia de relación entre la dimensión a la variable, lo cual es contrario a los índices de relación con el presente estudio.

VIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se llegó a las conclusiones siguientes:

- Se concluye que existe una relación significativa, siendo evidenciado por una significancia bilateral del .000 con un coeficiente Rho de Spearman de -.463 entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral, es decir que es inversamente moderado, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula.
- Se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral, evidenciada por un coeficiente Rho de Spearman de -.443 con una significancia bilateral de .000, es decir que es inversamente moderado, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.
- Se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral, donde presenta un coeficiente de correlación de -.366 con una significancia bilateral de .000, es decir que tiene una relación inversamente moderada; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.
- Se concluye que existe una relación significativa entre la dimensión despersonalización y la variable desempeño laboral, donde el coeficiente de correlación es -.432 con una significancia bilateral de .000, es decir que existe una relación inversamente moderada y estadísticamente significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

De acuerdo con los resultados evidenciados en la presente investigación, se recomienda lo siguiente:

- A nivel institucional: se recomienda la implementación de programas de prevención y manejo de burnout, donde estos programas pueden incluir talleres de manejo del estrés, técnicas de relajación, y actividades que promuevan el bienestar

emocional de los trabajadores. Esto ayudará a optimizar el desempeño laboral, reducir el impacto del agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

- Se recomienda la evaluación periódica del bienestar laboral, el fortalecimiento del apoyo psicológico dentro de la institución donde los docentes puedan recibir orientación y apoyo en temas relacionados al síndrome de burnout.
- Para otros investigadores, se recomienda: la exploración de variables moderadoras que influyen entre la relación de Burnout y el desempeño laboral, como el apoyo social, resiliencia y/o estrategias de afrontamiento.
- Se recomienda llevar a cabo estudios longitudinales que permitan observar cómo evoluciona la relación entre el Burnout y el desempeño laboral en el tiempo.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Angulo. (2022). *Burnout entre docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022* [Tesis de grado profesional, Universidad de Antioquia].
2. Vergara, V. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de Trujillo, 2023. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado de hdl.handle.net/20.500.12692/131091
3. OMS. (28 de septiembre de 2022). La OMS y la Organización Internacional del Trabajo han pedido nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Obtenido de https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at- trabajar
4. Arias, 4. W., & Ceballos, K. (2019). Síndrome de Burnout en docentes escolares y universitarios: Análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. Objeto y Representación, 7, 72-91. https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390
5. Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología, USMP. . (02 de 05 de 2023). Burnout: ¿A qué profesiones perjudica más este síndrome que afecta el rendimiento laboral? Obtenido de https://fcctp.usmp.edu.pe/noticias/posgrado-de-psicologia/burnout - rendimiento-laboral/#:~:text=Es%20el%20personal%20de%20salud,severo%20(Lovo%2C%202021).

6. Puma, A. (2021). Relación entre el síndrome de burnout y la competencia laboral de los docentes de los institutos superiores pedagógicos públicos de la región Puno 2020. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín. https://hdl.handle.net/20.500.12773/15012
7. Magtalas, S., & Eduvala, J. (2024). Teacher's Workload in Relation to Burnout and Work Performance . International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research, 5(10), 4111-4123. https://doi.org/10.11594/ijmaber.05.10.24
8. Zoughbei, L. (2024). Burnout and Its Relationship to Job Performance Among Teachers in Special Education Centers in Bethlehem. *Journal of Faculty of Education- Assiut University*. doi: 10.21608/mfes.2024.283242.1806
9. Angus, C., & Luna, L. (2023). Workplace burnout and its impact on job performance of teaching and non-teaching staff: Basis for intervention. American Journal of Multidisciplinary Research and Innovation, 2(3), 49-60. https://doi.org/10.54536/ajmri.v2i3.1595
10. Llerena, E. B. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución pública de Educación Superior. Tesis de grado de licenciatura, Universidad Técnica De Ambato, Ambato. Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/37077
11. Zhao, W., Liao, Jiang, W. & Ding, W. (2022) The relationship between job stress and teacher burnout: A moderated mediation model. Front. Psychology 12: 784243. doi: 10.3389/fpsyg.2021.784243

12. Gonzales, H. (2023). Medical Education. he dynamics of burnout and engagement across a medical education continuum, 73-82
13. Llavilla, M. y. Quispe (2021). Comunicación Organizacional. Obtenido de https://prezi.com/p/4fl8lbyrjiu0/abc-comunicacion-organizacional
14. Arevalo, J., y Asencios, P. (2021). *Síndrome de burnout de instituciones educativas del Distrito de Villa María del Triunfo en 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/72636
15. Bahn, S., & Weatherall, A. (2019). Medical Education. he dynamics of burnout and engagement across a medical education continuum. , 73-82.
16. Lima, I. L., Lacerda, L. C., Brito, A. M., Alvez, T., & Melo, E. V. (2020). Occupational burnout syndrome: Prevalence and associated factors among healthcare professionals in Brazil. Ciência & Saúde Coletiva, 3107 - 3118.
17. Bianchi, R. S. (2015). Can burnout be separated from depression in cluster analysis? Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 50.
18. Campo, L. O. (2021). Síndrome de Burnout una revisión teórica. Ciencia y Humanismo en la Salud, 1-40.
19. Carlin, M., y Garcés de los Fayos, E. J. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. Anales de Psicología, 26, 169-180. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16713758020

20. Huamancaja, J. (2020). Síndrome de Burnout de la Universidad Nacional de Huancavelica-2018. Tesis de maestria, Univerdidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
21. Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2020). The Fulfilling Workplace: The Organization's Role in Achieving Individual and Organizational Health, 85 - 102. Routledge.
22. Damerouti, E. (2020). The Job Demands-Resources model: Challenges for future research. SA Journal of Industrial Psychology,
23. Maslasch, C., & Leiter, M. (2020). Early predictors of job burnout and engagement. Journal of Applied Psychology.
24. Demerouti, E. (2020). The Cambridge Handbook of Stress and Coping. Burnout and job stress, 308 -328. Langan-Fox.
25. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands and resource theory: Inventories and prospects. Journal of Occupational Health Psychology, 23.
26. Halbesleben, J. R., & Bowler, W. M. (2020). Emotional labor in service roles: A critical review and research agenda. Journal of Management.
27. Hombrados, M. (1997). Estrés y Salud. Promolibro.
28. Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly. doi:https://doi.org/10.2307/2392498
29. Rodriguez, R. y. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Scielo, 57. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-

546X2011000500006#:~:text=Este%20modelo%20asume%20que%20cuando,sea%20el%20tipo%20de%20profesi%C3%B3n.

30. Edwars, J. R., & Harrison, R. V. (2001). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and future research directions. 16, 29. International Journal of Industrial and Organizational Psychology.
31. Maslach, C. J. (1986). The Maslach Burnout Inventory Manual.
32. Galán, J. (2020). La Evaluación del Desempeño: Fundamentos y Técnicas para su Aplicación.
33. Segura, A., & Alonso, A. (2021). Evaluación del desempeño de los sistemas de gestión calidad. Obtenido de https://revistas.ubiobio.cl/index.php/RI/article/view/5130
34. Alles, M. (2017). Desempeño de Capacidades: Estrategia, Evaluación de Personas Evaluación 360°.
35. 52. Chiavenato. (2007). Administración de recursos humanos. México D.F.: McGrawHill. .
36. Stoner, F. y. (s.f.). Administración. Prentice Hall.
37. Paullan, V. (2022). La influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes de bachillerato de una Unidad Educativa de la ciudad de Quito [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica Indoamérica]. https://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/5109
38. Ramos, d. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Obtenido de

https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf

39. Pontifes, A. (2003). La evaluación del desempeño y sus distintos enfoques en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. México.
40. Alvarez, J. (2018). La relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en instituciones educativas. [Tesis de maestría]
41. Peiró, J. M. (2020). Psicología del Trabajo y de las Organizaciones: Nuevas Perspectivas.
42. Martínez, A. (2021). Gestión de Recursos Humanos: Estrategia y Desarrollo de Personas.
43. Bravo, J. (06 de 04 de 2023). Comunicación Organizacional. Obtenido de https://prezi.com/p/4fl8lbyrjiu0/abc-comunicacion-organizacional/
44. Carrillo, M. V. (2021). Comunicacion en el Entorno Laboral. Estrategias para una Comunicación Efectiva.
45. Días, A., & Salas, L. (2020). Brecha de habilidades de los jóvenes en el mercado laboral colombiano. Banco del Desarrollo de América Latina. Obtenido de https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1613/Brecha_de_habilidades_de_los_jovenes_en_el_mercado_laboral_colombiano.pdf?sequence=1&isAllowed=y
46. Martínez, J., & Padilla, L. (2020). Innovación organizacional y competitividad empresarial. Centros de turismo de salud estético en Cali-Colombia. Revista de Ciencias Sociales 120-132. Recuperado de https://www.redalyc.org/journal/280/28063431011/html/

47. Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. New York.
48. Loke, E. A., & Latham, G. P. (1990). A Theory of Goal Stting and Task Performance. .
49. Arenas, A. (2007). Conciliación de la vida familiar y laboral: Fundamentso y politica. 73. Revista de Investigacion en Psicología.
50. Carreño, L., & Cevallos, H. (2021). Síndrome de Burnout: Acercamiento a familiares del personal de enfermería del Síndrome de Burnout. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, 517-534. Obtenido de http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1376
51. Melka, F. (1997). Receptive vs. productive aspects of vocabulary: Description, Acquisition and Pedagogy. Cambridge: Cambridge University. Obtenido de https://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/vocabularioproductreceptivo.htm
52. Serrano, V. (21 de 11 de 2017). Gestión del cambio, cultura organizacional, personas y equipos. Ámbito sociosanitario. Obtenido de Conductismo en el trabajo: https://uvedevisi.blogspot.com/2017/11/conductismo-en-el-trabajo.html#:~:text=La%20psicolog%C3%ADa%20conductual%20es%20una,de%20operaci%C3%B3n%20y%20rendimiento%20organizacional.
53. Castillo, S. (2001). El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. Medicina Legal de Costa Rica, 17(2), 11-14. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script= =S1409-00152001000100004

54. Granado, L. (2016). La crisis económica y los recortes en la atención sanitaria provocan síndrome de agotamiento y estrés laboral entre los profesionales de enfermería. Trabajo de grado. Universidad de Valladolid, Valladolid-España. Obtenido de https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/17980/TFG-H492.pdf;jsessionid=687540218C7C5B0711D9DF9142F078C3?sequence=1
55. Katzenbach, J. R., & Smit, D. K. (2020). El trabajo en equipo: Cómo lograr un rendimiento superior.
56. Condori, L. (2021). La relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en las instituciones de educación secundaria “Enrique Torres Belón” - Chapa de Capachica - Puno, 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui]. https://hdl.handle.net/20.500.12819/1051
57. Xairó, A. (18 de 07 de 2023). ¿Cómo la satisfacción laboral es la clave para alcanzar el éxito profesional? Obtenido de PayFit: https://payfit.com/es/contenido-practico/satisfaccion-laboral/
58. Irurita, J. (2012). Sistemas de gestión de la calidad. Trabajo de titulacion. Universidad Publica Navarrensis, Pamploma. Obtenido de https://core.ac.uk/download/pdf/10851013.pdf
59. Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación (3° ed.). (O. F. Palma, Ed.) Colombia: Pearson Educación.
60. Mamani, R., & Viracocha, R. (2023). El investigador - para principiantes de la investigación. Puno, Perú.

61. Domínguez, J. (2015). Manual de metodología de la investigación cientifica (3° ed.). Trujillo-Perú, Perú: Universidad Católica los ágeles de Chimbote.
62. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación (6ta. edici ed.). M. G. Hill.
63. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 513.
64. Colegio de Psicólogos del Perú. (21 de Diciembre de 2017). Código de ética y deontologiá. Obtenido de https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
65. Huayanay, T. W. (2022). Síndrome de burnout y su relación con el desempeño docente en la institución educativa de referencia “Gómez Arias Dávila” de Tingo María. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco.
66. Maslach, C. (1976). A historical perspective on burnout.
67. Puma, A. (2021). Relación del sindrome de burnout y la competencia laboral de los docentes de institutos superioes de la región Puno. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustin, Arequipa.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA, PUNO – 2024

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa publica – Puno, 2024? **Problemas específicos** **P.E.1** ¿Cuál es la relación entre agotamiento emocional y desempeño laboral en los docentes de secundaria de una Institución Educativa	**Objetivo general** Determinar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa publica – Puno, 2024. **Objetivos específicos:** **O.E.1** Determinar la relación entre agotamiento emocional y desempeño laboral en docentes de secundaria de una	**Hipótesis general** Hi: Existe relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa publica – Puno, 2024. Ho: No existe relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa publica – Puno, 2024. **Hipótesis específicas:** **H.E.1** Hi: Existe relación entre agotamiento emocional	**Variable 1:** Síndrome de burnout **Dimensiones:** - D1: Agotamiento emocional - D2: Despersonalización - D3: Insatisfacción de logro **Variable 2:** Desempeño laboral **Dimensiones:** - D1: Conocimiento en el trabajo - D2: Rendimiento o productividad.	**Enfoque de investigación** Cuantitativo **Tipo de investigación** Básica prospectiva **Nivel de investigación:** Correlacional **Población** 120 docentes del nivel secundario de una Institución Educativa de la ciudad de Puno. **Muestra** El muestreo es probabilístico, cuya

publica – Puno, 2024? **P.E.2** ¿Cuál es la relación entre la realización personal y desempeño laboral en los docentes de secundaria de una Institución Educativa publica – Puno, 2024? **P.E.3** ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y desempeño laboral en docentes de secundaria de una Institución Educativa publica – Puno, 2024?	Institución Educativa publica – Puno, 2024. **O.E.2** Determinar la relación entre realización personal y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa publica – Puno, 2024. **O.E.3** Determinar la relación entre despersonalización y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa publica – Puno, 2024.	y desempeño laboral en docentes de secundaria de una Institución Educativa publica– Puno, 2024. Ho: No existe relación entre agotamiento emocional y desempeño laboral en docentes de secundaria de una Institución Educativa publica– Puno, 2024. **H.E.2** Hi: Existe relación entre realización personal y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa publica – Puno, 2024. Ho: No existe relación entre realización personal y desempeño laboral en docentes de secundaria en una	- D3: Planificación y resolución de procesos	muestra será de 92 docentes. **Técnicas e instrumentos de colecta de datos:** Encuesta - Cuestionario **Financiamiento:** Financiamiento propio

		Institución Educativa publica – Puno, 2024. **H.E.3** Hi: Existe relación entre despersonalización y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa publica – Puno, 2024. Ho: No existe relación entre despersonalización y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa publica – Puno, 2024.		

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuyo objetivo es determinar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa publica – Puno, 2024, para lo cual deberá marcar solo una alternativa por cada enunciado, hasta completar todo el cuestionario.

Criterio para responder el cuestionario:

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

N°	SÍNDROME DE BURNOUT	1	2	3	4	5
	Cansancio emocional					
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.					
2	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado/a.					
4	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as, supone un gran esfuerzo y me cansa.					
5	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por el trabajo					
6	Me siento frustrado/a en mi trabajo					
7	Creo que trabajo demasiado					
8	Trabajar directamente con alumnos/as, me produce estrés					
9	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades					
	Despersonalización					
10	Creo que estoy tratando a los alumnos como si fueran objetos impersonales.					
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión de docente.					
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.					
14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.					
	Insatisfacción de logro					
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/a					
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.					
17	Creo que en mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.					
18	Me siento con mucha energía en mi Trabajo.					

19	Siento que puede crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as					
20	Me siento motivado/a después de trabajar en contacto con alumnos/as.					
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuyo objetivo es determinar la relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una Institución Educativa publica– Puno, 2024, para lo cual deberá marcar solo una alternativa por cada enunciado, hasta completar todo el cuestionario.

Criterio para responder el cuestionario:

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

N°	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
	Conocimiento del puesto					
1	Conoce la estructura orgánica de la institución donde labora.					
2	Conoce los alcances de la función que le corresponde dentro de la organización.					
3	Conoce los límites de sus funciones en la institución que labora.					
4	Considera que su rol como colaborador es beneficia al funcionamiento de la institución.					
5	Considera que su función en la organización contribuye al logro de la misión institucional.					
6	Considera que, el cumplimiento de sus funciones brinda aportes significativos a la institución dentro de la organización.					
	Rendimiento o productividad					
7	Considera que en el desempeño de sus funciones pone al servicio todas sus capacidades intelectuales.					
8	Considera que es capaz de realizar sus labores usando menor tiempo que sus compañeros de la institución.					
9	Al realizar su trabajo en la institución lo hace con optimismo.					
10	Considera que sus funciones en la institución están en relación con sus objetivos profesionales.					
11	Considera que su rendimiento laboral depende de su estado emocional.					
12	Considera que su rendimiento laboral aumenta cuando está próximo a llegar fin de mes.					
	Planificación y resolución de procesos					
13	Planifica sus actividades laborales con anticipación.					
14	Considera que tiene objetivos a corto y largo plazo de acuerdo a la función que desempeña en la institución.					
15	Resuelve sus conflictos laborales con eficiencia.					

16	Considera que se muestra empático con sus compañeros de trabajo cuando estos están pasando por algún problema.					
17	Considera que está preparado para tomar decisiones relevantes de acuerdo a su función en la institución.					
18	Considera que es asertivo para corregir sus errores y los errores de sus compañeros de la institución.					

Anexo 03: Validaciones de los instrumentos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Cuestionario: (Carreño y Cevallos, 2021),

I. DATOS GENERALES

Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una institución educativa pública, Puno – 2024

Nombre del Experto: Dr. GUTIERREZ ALBERONI, Jose Dante

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a correglr
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas estún expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organizacion lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencion alidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del" cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportun o para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los aspectos de validez, por lo tanto, el instrumento es aplicable

Dr. José Dante Gutiérrez Alberoni
Psicólogo
C.Ps.P. N° 0644

DNI:01213550

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Cuestionario: MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Autor(a): Adaptado por José W. Ugalde Vicuña y Carlos Molestina Malta (2018)

I. DATOS GENERALES

Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una institución educativa pública, Puno – 2024

Nombre del Experto: Dr. GUTIERREZ ALBERONI, Jose Dante

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a correglr
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas estún expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organizacion lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencion alidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del" cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportun o para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los aspectos de validez, por lo tanto, el instrumento es aplicable

Dr José Danie Gutiérrez Alberoni
Psicólogo
C.Ps.P. N° 0644

DNI:01213550

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Cuestionario: (Carreño y Cevallos, 2021)

I. DATOS GENERALES

Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una institución educativa pública, Puno – 2024

Nombre del Experto: APARCANA HERNADEZ, José Carlos

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Sí Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Sí Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Sí Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Sí Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Sí Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Sí Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Sí Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Sí Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Sí Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Sí Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto, es aplicable.

Código ORCID N.º 0000-0001-7398-6817
DNI. N° 21553760

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Autor(a): Adaptado por José W. Ugalde Vicuña y Carlos Molestina Malta (2018)

I. DATOS GENERALES

Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una institución educativa pública, Puno – 2024

Nombre del Experto: APARCANA HERNADEZ, José Carlos

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Sí Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Sí Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Sí Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Sí Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Sí Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Sí Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Sí Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Sí Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Sí Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Sí Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los criterios de validez, por lo tanto, es aplicable.

Código ORCID N.º 0000-0001-7398-6817
DNI. N° 21553760

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Autor(a): Adaptado por José W. Ugalde Vicuña y Carlos Molestina Malta (2018)

I. DATOS GENERALES

Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una institución educativa pública, Puno – 2024

Nombre del Experto: Mg. ALCANTARA BOLAÑOS, Olga Hortensia.

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a correglr
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del" cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los aspectos de validez, por lo tanto, el instrumento es aplicable

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LIMA
HOSPITAL HUACHO - HUAURA - OYON Y SOS
ESSALUD

M.C. OLGA HORTENSIA ALCANTARA BOLAÑOS
Jefa de Centro de Salud Mental Comunitario - AYSANA
C.M.P. 78708
42236125

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Cuestionario: (Carreño y Cevallos, 2021)

I. DATOS GENERALES

Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de secundaria en una institución educativa pública, Puno – 2024

Nombre del Experto: Mg. ALCANTARA BOLAÑOS, Olga Hortensia

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del" cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

El instrumento cumple con los aspectos de validez, por lo tanto, el instrumento es aplicable

Anexo 04: Base de datos

SINDROME DE BURNOUT																						DSEMPEÑO LABORAL																			SUMATORIA SINDROME DE BURNOUT				SUMATORIA DESEMPEÑO LABORAL			
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	**SUMA V1**	DIMEN_1	DIMEN_2	DIMEN_3	SUMA V2	DIMEN_1	DIMEN_2	DIMEN_3
2	1	4	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	40	15	11	14	28	8	10	10
4	1	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	73	30	18	25	23	9	8	6
4	3	4	3	4	2	2	3	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	55	26	10	19	21	7	7	7
2	1	4	2	4	2	2	2	1	2	4	1	2	2	1	2	2	4	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	48	20	11	17	34	11	12	11
5	5	5	4	4	3	2	5	5	1	4	3	5	5	4	4	2	3	3	4	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	81	38	18	25	29	9	12	8
4	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	37	17	10	10	28	9	11	8
2	1	5	4	5	1	3	1	1	1	5	1	1	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	49	23	11	15	35	12	12	11
3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41	14	8	19	29	7	10	12
4	3	2	4	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	41	22	6	13	26	10	9	7
4	5	3	4	5	2	4	5	2	2	3	4	3	4	5	5	3	5	3	3	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	82	34	16	32	23	7	8	8
1	1	2	1	4	1	1	1	1	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	32	13	11	8	32	10	11	11
5	5	4	3	5	4	5	5	1	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	93	37	22	34	23	8	8	7
3	4	5	5	5	5	3	5	1	2	4	4	3	5	5	4	3	4	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	77	36	18	23	25	9	8	8
4	2	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	4	3	5	4	4	4	5	5	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	84	37	16	31	27	8	10	9
1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	14	6	9	34	10	12	12
2	3	5	1	3	5	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	5	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	58	26	11	21	27	7	10	10
1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	26	11	5	10	34	11	12	11
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	28	12	5	11	25	8	8	9
1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	33	18	6	9	34	12	12	10

| | | |

| | | |

| | | |

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chincha Alta, 03 de julio del 2024

OFICIO N°626-2024-UAI-FCS
Sra. Teresa Zantina Pilco Montes de Oca
Directora General
I.E Glorioso Colegio Nacional de San Carlos de Puno
Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en la formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, responsabilidad social y bienestar universitario en inserción laboral.

En tal sentido, nuestro estudiante se encuentra en el desarrollo de tesis, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. El estudiante ha tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución que usted dirige.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **autorización** de la Institución elegida, para que el estudiante pueda proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la carta de presentación del estudiante con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación.

Sin otro particular y con la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA - FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD - DECANA(e) - CHINCHA -

Dra. Susana Marleni Atuncar Deza
DECANA (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEICA

Resolución N°045-2020-SUNEDU/CD

CARTA DE PRESENTACIÓN

La Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, **IBEROS QUISPE, Jhosep Paul** identificado con código **Nº 0070363062** del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la tesis denominada **"SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA, PUNO - 2024"**

Se expide el presente documento, a fin de que el encargado, tenga a bien autorizar al estudiante en mención, a recoger los datos y aplicar su instrumento para su investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 03 de julio del 2024

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA - FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD - DECANA(e) - CHINCHA

Dra. Susana Marleni Atuncar Deza
DECANA (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA

Puno, 21 de octubre 2024.

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE TESIS

La Institución Educativa Integrada Glorioso Colegio Nacional de "San Carlos" de Puno

La directora de la Institución Educativa Integrada Glorioso Colegio Nacional de "San Carlos" de Puno.

HACE CONSTAR:

Que en la Institución Educativa Integrada Glorioso Colegio Nacional de "San Carlos" de Puno con código modular n.º 0240184, Que el alumno **JHOSEP PAUL, IBEROS QUISPE** de la Universidad Autónoma de Ica, de la Facultad de Ciencias de la Salud ha aplicado su instrumento de tesis titulado. ***"SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE SECUNDARIA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA, PUNO - 2024"***.

Sin más por el momento expedimos esta **CONSTANCIA** y se autoriza a través de nuestro reglamento interno, emitir este documento que refiere a la autenticidad de la recolección de datos con fines académicos, esperando que el trabajo de investigación se realice con el más alto estándar de calidad y ética profesional y sugiriendo que los resultados puedan quedar como evidencia en la institución, me despido.

Atentamente,

UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL - PUNO
Prof. Teresa Z. Pilco Montes de Oca
DIRECCIÓN GENERAL
I.E.INTEGRADA GLORIOSO "SAN CARLOS"

TZPM/Dir.
JPGM/SD.
CC/Arch.

ORACIONES ELIM
1- concepto

3) Resolver:
Si los conjuntos
A={2x+3y, 10}
B={29, x+y}
Son iguales, calcular (y-x)
2x+3y=
x+y=1
2x+3y=29
-2x-2y=-2
y=9

ANEXO 4. REPORTE TURNITIN

7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

6% Fuentes de Internet
0% Publicaciones
5% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.° de alerta de integridad para revisión

Texto oculto
2454 caracteres sospechosos en N.° de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.