

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUANUCO  
<http://www.udh.edu.pe>

**TESIS**

---

**"Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en los docentes de la institución educativa privada "San Vicente de la Barquera" Huánuco, 2025"**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORA: Ortiz Ruiz, Thalía

ASESORA: Barrueta Santillán, Mercedes Vilma

HUÁNUCO – PERÚ  
2025



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO  
<http://www.udh.edu.pe>

# U

# D

# H

## TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Psicología educativa

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

## CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Psicología

**Disciplina:** Psicología

## DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de licenciado(a) en psicología  
Código del Programa: P05

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

## DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad(DNI):76402042

## DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad(DNI):22503206

Grado/Título: Magister en Psicología Educativa

Código ORCID: 0000-0003-3880-5624

## DATOS DE LOS JURADOS

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Diestro Caloretti, Karina Vanessa	Maestra en administración de la educación	25769441	0000-0002-0497-1889
2	Tarazona Soto, Aida	Maestra en educación, mención en investigación e innovación pedagógica	22515643	0000-0001-5713-6126
3	Mendoza Morales, Carmen	Maestra en gestión pública	22515653	0000-0002-5360-1649



**Facultad de Ciencias de la Salud**  
**Programa Académico Profesional de Psicología**

*"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"*

**"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA  
PERUANA"**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:30 P.M. horas del día 25 del mes de noviembre del año dos mil veinticinco, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI **PRESIDENTE**
- MG. CARMEN MENDOZA MORALES **SECRETARIA**
- MG. AIDA MARGARITA TARAZONA SOTO **VOCAL**
- MG. RENEE DEL CARMEN TELLEZ CORDERO (**JURADO ACCESITARIO**)
- **ASESOR DE TESIS MG. MERCEDES VILMA BARRUETA SANTILLAN**

Nombrados mediante Resolución N° 1046-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. "EL SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "SAN VICENTE DE LA BARQUERA" DE HUÁNUCO-HUÁNUCO 2024"; Presentado por la Bachiller en Psicología, SRA. ORTIZ RUIZ, THALIA, para optar el Título Profesional de LICENCIADA EN PSICOLOGÍA.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado por Unanimidad con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de Bueno.

Siendo las 17:58 Horas del día 25 del mes de noviembre del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

[Firma]  
MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI

orcid.org/0000-0002-0497-1889 - DNI: 2526944

**PRESIDENTE**

[Firma]  
MG. CARMEN MENDOZA MORALES

orcid.org/0000-0002-5360-1649 - DNI: 22515653

**SECRETARIA**

[Firma]  
MG. AIDA MARGARITA TARAZONA SOTO

orcid.org/0000-0002-5360-1649 - DNI: 22515643

**VOCAL**

Jr. Hermilio Valdizán N°871 - Jr. Progreso N° 650 - Teléfono La Esperanza: (062) 518452 - (062) 515151 Anexo 331  
Telefax: 062 513154 - E-mail: [ud.ocv@terra.com.pe](mailto:ud.ocv@terra.com.pe)

HUÁNUCO - PERÚ



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: THALIA ORTIZ RUIZ, de la investigación titulada "SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "SAN VICENTE DE LA BARQUERA" HUÁNUCO 2024", con asesor(a) MERCEDES VILMA BARRUETA SANTILLAN, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1072-2024-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

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

Huánuco, 02 de octubre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## 277. ORTIZ RUIZ, Thalia.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>24%</b>	<b>25%</b>	<b>15%</b>	<b>12%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.ucsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## **DEDICATORIA**

A Dios, quien con su infinita bondad me guía en cada paso, me fortalece y es el hacedor de mis planes.

A mis amados padres, quienes con su esfuerzo y dedicación forjaron en mí una persona de bien, están conmigo sosteniéndome en los momentos más importantes de mi vida y son parte fundamental de mis éxitos

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi gratitud a la Universidad de Huánuco, por ser una institución respetable, que me brindó la oportunidad de desarrollarme profesionalmente y por facilitar mis actividades académicas. Mi agradecimiento al personal académico y administrativo.

Mi más sincero agradecimiento a los docentes del programa académico de Psicología, por abarcarnos con sus conocimientos profesionales, por sus experiencias compartidas en el entorno del aula.

Resalto la labor de mi asesora, la Mg. Barrueta Santillán, Mercedes Vilma, por haber sido un gran apoyo durante todo el proceso de elaboración de la tesis y haber atendido a mis dudas pertinentes en todo momento.

Un agradecimiento especial a los directivos y docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, quienes han apoyado mi labor de investigadora desde el inicio, brindándome el tiempo que necesitaba para completar este estudio.

## INDICE

DEDICATORIA .....	III
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPITULO I.....	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	15
1.2.1.PROBLEMA GENERAL.....	15
1.2.2.PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....	15
1.3.OBJETIVO GENERAL.....	16
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	16
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
1.5.1.JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	16
1.5.2.JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	17
1.5.3.JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.6. LIMITACIONES.....	17
1.7. VIABILIDAD.....	18
CAPITULO II.....	19
MARCO TEORICO .....	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
2.1.1.ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	19
2.1.2.ANTECEDENTES NACIONALES.....	20
2.1.3.ANTECEDENTES REGIONALES .....	21
2.2. BASES TEÓRICOS.....	23
2.2.1.SÍNDROME DE BURNOUT .....	23
2.2.2.DESEMPEÑO LABORAL .....	32

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	35
2.3.1.SÍNDROME DE BURNOUT.....	35
2.3.2.DESEMPEÑO LABORAL.....	35
2.4. HIPÓTESIS .....	36
2.4.1.HIPÓTESIS GENERAL .....	36
2.4.2.HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	36
2.5. VARIABLE DE ESTUDIO .....	37
2.5.1.VARIABLE UNO .....	37
2.5.2. VARIABLE DOS .....	37
2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	38
CAPITULO III.....	40
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN .....	40
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	40
3.1.1.ENFOQUE.....	40
3.1.2.ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	40
3.1.3.DISEÑO.....	41
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
3.2.1.POBLACIÓN.....	41
3.2.2.MUESTRA.....	41
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS (INSTRUMENTOS CON RESPECTIVA FICHA TÉCNICA) .....	42
3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	46
CAPÍTULO IV .....	47
RESULTADOS .....	47
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	47
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES .....	55
4.2.1. CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL .....	55
4.2.2. CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1 .....	56
4.1.1. CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3 .....	58
CAPÍTULO V.....	60
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	60
CONCLUSIONES .....	62
RECOMENDACIONES.....	63

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS.....	66

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	38
Tabla 2 Población y muestra de la investigación.....	42
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento: Síndrome de burnout.....	44
Tabla 4 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable de síndrome de burnout.....	44
Tabla 5 Nivel de síndrome de Burnout de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.....	47
Tabla 6 Nivel de agotamiento emocional de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.....	48
Tabla 7 Nivel de despersonalización de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.....	49
Tabla 8 Nivel de realización personal de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.....	50
Tabla 9 Nivel de desempeño laboral de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.....	51
Tabla 10 Nivel de logro de metas de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.....	52
Tabla 11 Nivel de competencias de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.....	53
Tabla 12 Nivel de rasgos de personalidad de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.....	54
Tabla 13 Prueba de normalidad.....	55
Tabla 14 Correlación de la hipótesis general.....	56
Tabla 15 Correlación de la hipótesis específica 1.....	57
Tabla 16 Correlación de la hipótesis específica 2.....	58
Tabla 17 Correlación de la hipótesis específica 3.....	59

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de síndrome de Burnout de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.....	47
Figura 2 Nivel de agotamiento emocional de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.....	48
Figura 3 Nivel de despersonalización de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.....	49
Figura 4 Nivel de realización personal de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.....	50
Figura 5 Nivel de desempeño laboral de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.....	51
Figura 6 Nivel de logro de metas de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.....	52
Figura 7 Nivel de competencias de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.....	53
Figura 8 Nivel de rasgos de personalidad de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.....	54

## RESUMEN

La presente investigación se titula “Síndrome de burnout y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera Huánuco 2024”, el cual tuvo como objetivo principal determinar la relación del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa en mención, metodológicamente la investigación fue de tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, bajo un diseño correlacional – transversal, la muestra estuvo conformada por 80 docentes, aplicándose la técnica de la encuesta y los instrumentos correspondiente al cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario para medir el desempeño laboral. Los resultados demostraron que el síndrome de Burnout se encuentra en un nivel bajo con el 97,5%, mientras que el 2,5% presentan un nivel medio, con respecto al desempeño laboral se encuentra en un nivel alto con el 85,0%, mientras que el 15,0% presentan un nivel medio. Es decir, se concluye que el síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral, cuyo Rho de Pearson = 0,965 y un nivel de significancia menor a 0,05. Por lo tanto, a menor nivel del síndrome de Burnout, aumenta el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera.

**Palabras claves:** Síndrome, Burnout, desempeño, laboral, docentes.

## **ABSTRACT**

The present research is entitled "Burnout Syndrome and work performance in teachers of the Private Educational Institution San Vicente de la Barquera Huanuco 2024", whose main objective was to determine the relationship between Burnout Syndrome and work performance in teachers of the Private Educational Institution, methodologically, the research was of a basic type, with a quantitative approach, of correlational scope, under a correlational-cross-sectional design, the sample consisted of 80 teachers, applying the survey technique and the instruments corresponding to the Maslach Burnout Inventory questionnaire (MBI) and the questionnaire to Measure Work Performance. The results showed that the Burnout syndrome is at a low level with 97.5%, while 2.5% present a medium level, with respect to work performance it is at a high level with 85.0%, while 15.0% present a medium level. In other words, it is concluded that Burnout syndrome is significantly related to work performance, with Pearson's Rho = 0.965 and a significance level of less than 0.05. Therefore, the lower the level of Burnout syndrome, the higher the job performance of the teachers of the San Vicente de la Barquera Private Educational Institution.

**Key words:** Syndrome, Burnout, performance, work, teachers.

## INTRODUCCIÓN

La tesis que presentamos lleva como título: “SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA “SAN VICENTE DE LA BARQUERA” HUÁNUCO 2024”, investigación que se desarrolló bajo los lineamientos establecidos por la Universidad de Huánuco y el Programa Académico de Psicología. Dicho estudio radica su importancia en el objetivo de determinar la relación del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa en mención. Por lo tanto, el estudio que presentamos se estructura de la siguiente manera:

El capítulo I detalla de manera general las cuestiones que constituyen la base de nuestra investigación. En él se describe la problemática de la variable que se van a investigar, se fijan los objetivos y se describe la justificación teórica, práctica y metodológica en los que se inscribe el estudio. Además de las limitaciones y la viabilidad de la misma.

El capítulo II describe detalladamente los fundamentos teóricos del estudio, empezando por antecedentes del contexto internacional, nacional y local. También detalla el marco teórico y las definiciones conceptuales de cada variable, junto con su operacionalización y el establecimiento de las hipótesis.

El Capítulo III se centra en los métodos de investigación empleados, destacando el enfoque, el nivel y el diseño del estudio. También detalla los datos de la población, la muestra del estudio, los procedimientos de recogida de datos y el análisis de datos.

Una vez terminada la recolección y el tratamiento de datos, en el capítulo IV se visualiza los resultados. El análisis de estos resultados implica un procedimiento estadístico descriptivo, que se presenta mediante tablas y gráficos para facilitar una interpretación precisa.

El capítulo V nos brinda un análisis exhaustivo de los resultados, conocido como discusión de resultados, los cuales abordados junto con las implicaciones derivadas del contexto de estudio esbozado en el marco teórico. Estas conclusiones sirven de fundamento y justificación para las conclusiones formuladas en la tesis.

# CAPITULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El síndrome de burnout es un fenómeno muy común que ha aquejado durante muchos años en el mundo laboral, ya que esta problemática afecta la salud física y mental del trabajador, donde se repercute a causa de factores como la sobrecarga ante las responsabilidades laborales, un clima negativo entre trabajadores, baja remuneración o pocos incentivos, falta de apoyo, falta de autonomía, la exigencia y presión por parte de los directivos, la falta de disposición de tiempo para el disfrute de la calidad individual y como también con el entorno familiar y así, entre innumerables factores, creando en ellos desmotivación, fatiga, estrés, depresión, ansiedad, enfermedades de problemas gastrointestinales y causar conductas violentas, debido a las negativas situaciones adversas existentes en el ambiente laboral. Ante lo ya mencionado, será parte de la vida laboral del empleador docente, donde en algún punto de su trabajo, pasará por dichas situaciones nocivas temporales o permanentes, pero este síndrome existe por un motivo, en las cuales, si concientizamos, existe la predisposición de determinar si desea que afecte de manera perjudicial o como vigor de obtener mejores resultados del desempeño laboral.

Para ahondar más el tema, Hellriegel y Slocum (2009) refieren que el estrés laboral en las organizaciones es una problemática que afecta a la mayoría de trabajadores, como:

- La cuarta parte de los trabajadores menciona que su fuente principal de estrés, tiende a ser trabajo.
- Los tres cuartos de los trabajadores refieren que experimentan el doble de estrés ante sus roles a comparación de las generaciones anteriores.
- Los problemas laborales están acompañadas a las quejas de salud con mayor frecuencia que cualquier otro factor que genere estrés, incluso más que un problema financiero o temas familiares.

Según Maslach y Jackson (2021) refieren que el síndrome de Burnout, definiéndolo también como un “síndrome tridimensional” es cuando un trabajador manifiesta agotamiento emocional, cinismo o despersonalización y actitud negativa ante sus clientes, deficiente realización personal. Cuyo síndrome se manifiesta en trabajadores donde existe regular interacción social, jornadas laborales extensas, acumulación de responsabilidades que provoquen equivocaciones en tareas rutinarias y que requieran de una atención sostenida.

A nivel mundial, según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA) menciona que uno de cuatro trabajadores europeos (28%) padece de estrés en el trabajo. Dicha agencia también hace mención que la Unión Europea, hay 41 millones de trabajadores que padecen de estrés y que entre un 50% a 60% de las bajas laborales están en relación a esta causa; por lo cual el impacto ante el Síndrome de Burnout es enorme.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) lo expresa como una problemática para los trabajadores y también para la entidad, porque un trabajador que presenta estrés estará poco motivado y no tendrá la productividad requerida. Usan el término de estrés para dar posición a los sentimientos y percepciones que se dan un centro laboral como: acoso de los colegas, factores de estrés, riesgos psicológicos, abatimiento por las demandas, entre otros, lo cual causa pérdida de control del trabajador.

A nivel nacional, el síndrome de burnout se evidencia en diversas conductas dentro del ambiente laboral. De acuerdo con Gil (2011) considera que en esta línea de atención están personales de salud, profesores, personales asistenciales, etc.; siendo los más propensos a sufrir este síndrome. Presentándose con efectos negativos en las condiciones de trabajo, como la falta de compromiso, la desmotivación, llevándolo así a un agotamiento emocional de tal manera que estos problemas tienen un impacto significativo y positivo en la tasa de incidencias laborales como en el ausentismo y rotación de empleados, al tiempo que reducen su compromiso con la organización.

Asimismo, Posada (2011), en sus investigaciones considera que el estrés laboral es un obstáculo considerable a los que enfrentan, casi el 35% de los trabajadores de nuestra sociedad. En la cual se muestra que el 50% y 60% está enlazada con esta enfermedad.

Mientras lo que respecta al desempeño laboral, las organizaciones o empresas a medida del tiempo van teniendo cambios significativos acompañado también con el avance de la tecnología, lo cual hace que las competencias aumenten e influyan en la vida cotidiana laboral del profesional, ya que a los debidos cambios existe una nueva calidad de atención al cliente y cuyo desempeño depende de factores personales, sociales, culturales, etc; por lo cual se da una relación con el síndrome de Burnout que provoca pérdida de interés ante el desempeño laboral a causa de sus factores.

La investigación presente en la institución Educativa Privada “San Vicente de la Barquera”, donde se puede observar situaciones relacionadas ante el síndrome de burnout donde los docentes en oportunidades continuas no solucionan o satisfacen adecuadamente, levantan la voz (gritan) a los alumnos cuando no comprenden el tema o cuando empiezan a hacer desorden. En ocasiones refieren que la noche anterior se desvelaron realizando las sesiones asignadas o que en casa solo le espera más trabajo por culminar, dando un agregó también al clima negativo laboral ya sea por parte de los directivos o ante los mismos docentes, lo cuya tensión les provoca insomnio, ansiedad, cefaleas, etc. En las cuales en el pasar de las semanas o meses no logran obtener satisfacción en situaciones que los tensan, entran a un agotamiento generalizado. Por otra parte, la misma institución muestra preocupación por parte de querer mantener un buen clima laboral y trata de motivar a los profesores en que sigan brindando una buena educación a los alumnos sin traer consecuencias negativas personales por brinda un buen desempeño laboral. Las variables mencionadas imparten una correlación entre brindar un desempeño laboral favorable y no generar el síndrome de burnout.

En lo que respecta al diagnóstico de la existencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la Institución Educativa compuesto por las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, podrían estar interfiriendo de forma significativa en el desempeño laboral, observándose en algunas oportunidades la falta de dominio de gestión emocional dentro del aula y responsabilidad.

Estudios anteriores comprobaron como el Síndrome de Burnout afecta negativamente el desempeño laboral, por se da la necesidad de identificar en el contexto educativo mencionado, la existencia de este síndrome y en que nivel se encuentra el impacto.

En un pronóstico de no intervenir oportunamente, lo que conllevaría a ser un síndrome de Burnout en los docentes podría intensificarse a más, lo cual generaría un inapropiado desempeño laboral que afectaría la calidad del servicio, desmotivación, problemas interpersonales, rotación del docente entre otros. Por lo cual es indispensable realizar el presente estudio para una toma de decisiones institucional.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Se relaciona el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Se relaciona el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024?
- ¿Se relaciona la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024?
- ¿Se relaciona la realización personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la

Barquera, Huánuco 2024?

### **1.3. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

### **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Establecer la relación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.
- Establecer la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.
- Establecer la relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

### **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación propuesta se justifica por las siguientes razones.

#### **1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Se brindó nueva información y se complementó la teoría del autor de la información proporcionada.

Cristina Maslach (1976) define el síndrome de burnout como la “pérdida de responsabilidad profesional”, en un aspecto psicosocial sin estigmatizarlo psiquiátricamente; para la psicóloga y educadora, relacionaba el síndrome exclusivamente en las profesiones que brindan soporte y ayuda como son los sanitarios y educadores que brindan servicio a las personas, debido a las demandas excesivas emocionales tanto internas como externas imposibles de saciar las cuales producen un fracaso personal en la vivencia. Con este estudio correlacional del síndrome de burnout y el desempeño laboral se va profundizar la información de cómo el querer destacar en el trabajo

brindando un buen desempeño laboral puede provocar al trabajador tener síndrome de burnout, se analizó como áreas como la despersonalización, cansancio emocional y realización personal se ven alteradas por las distintas demandas que ejerce un trabajo para cumplir con sus objetivos como institución.

### **1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

La investigación se dio con la necesidad de identificar la relación del síndrome de burnout y el desempeño laboral en la Institución Educativa Privada “San Vicente de la Barquera”, en base a los resultados se permitió su prevención y se brindó talleres de manejo de estrategias para el estrés y así obtener un impacto positivo tanto en el ámbito personal y a la vez institucional, tratando de mejorar un clima laboral para un mejor desenvolvimiento profesional. Y también mencionar que los dichos resultados obtenidos sirvieron de ayuda para futuros investigadores y personas que quieran ayudar a mejorar y solucionar problemas relacionados a esta índole.

### **1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Esta investigación se rige a la metodología de la ciencia. Se utilizaron instrumentos que evidenciaron validez y confiabilidad por expertos en la materia según dado el proceso científico que menciona el ámbito psicométrico; en esta oportunidad se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir la frecuencia e intensidad de lo que representa “el síndrome de burnout” en los educadores de la institución y Cuestionario de desempeño laboral. También los resultados se brindaron de forma cuantitativa y cualitativa para un mejor entendimiento.

## **1.6. LIMITACIONES**

En lo que respectan las investigaciones acerca del síndrome de burnout, existe abundante información sobre todo en el área de sanidad, pero por la parte del área de educación, las investigaciones son escasas y sobre todo a nivel regional, dado que, mi investigación es quién abarca por primera vez el tema del síndrome de burnout y desempeño laboral en la Institución

Educativa Privada “San Vicente de la Barquera”, Huánuco 2024.

### **1.7. VIABILIDAD**

El estudio fue viable a causa de que se obtuvo la autorización del director de la Institución Educativa Privada “San Vicente de la Barquera” y la colaboración por parte de los trabajadores en su totalidad, también porque se cuenta con el instrumento necesario para medir el síndrome de burnout, cuyo cuestionario tiene una fácil administración para la comprensión del lector y así obtener resultados válidos y confiables y por último, porque los recursos económicos son accesibles para la investigadora.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Franklin (2021) con su investigación titulada “Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la Empresa Life and Hope S.A., con su objetivo de analizar su incidencia del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en la compañía de servicios médicos, con un método cuantitativo correlacional, con la participación de 30 trabajadores de planta de la empresa, con el apoyo de los instrumentos de Maslach Burnout Inventory y Cuestionario de satisfacción laboral S20/23, cuyos datos del Síndrome de Burnout, dan que la mayoría de los resultados se encuentran en el rango bajo y medio de las dimensiones de despersonalización y agotamiento emocional y nivel alto en la realización personal y en la satisfacción laboral los resultados están dentro del parámetro normal.

Ledesma et al. (2022) con su estudio llamado “Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de Salud durante la Pandemia Covid 19” en Ecuador, con su objetivo de contrastar el síndrome de burnout y desempeño laboral usando la metodología descriptiva transversal y cuantitativa, usando los instrumentos escala de Maslach Burnout Inventory y cuestionario de desempeño laboral, cuyos participantes son el personal de salud de la unidad de cuidados intensivos, y los resultados arrojan que existe una incidencia media del síndrome de burnout y el desempeño laboral, en manifiesto presenta una evaluación alta en porcentaje en el síndrome de burnout a las edades entre 30 a 40 años, también refiere que los casados a comparación de los solteros tienen más eficiencia laboral.

Aimee Vilaret y Angela Ortiz (2019) en su estudio llamado “Carga mental y síndrome de burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito” con una metodología epidemiológica analítica transversal y descriptivo, en las cuales participaron 134 docentes de

tiempo completo (40 horas semanales) de una universidad privada de Quito, usando el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-E) donde se dieron valoración de los resultados de las dimensiones, en las que especifica que el 26,6% presenta agotamiento emocional, el 4,59% indica tener despersonalización y un 39,5% se perciben realizados personalmente; y generalizando el estrés, el 23,8% de los docentes sufren niveles altos de burnout, entonces se enfatiza que los docentes tienden a tener vulnerabilidad a padecer alguna de las dimensiones de este síndrome en cuanto a las variables medidas.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Jean y Elkie (2023) en su presente investigación titulada “Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Conimpa S.A.C., Lima 2022” con su objetivo de comprobar si existe una relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de los colaboradores de CONIMPA S.A.C. de Lima. De un enfoque cuantitativo correlacional, no experimental, con las pruebas de Maslach Burnout Inventory e Individual Work Performance Questionnaire, con una participación de 108 trabajadores, los resultados salieron que el 37,6% tiene síndrome de burnout de nivel alto, el 29,4% un nivel medio y el 32,9% con un nivel bajo mientras que en el desempeño laboral el 35,2% el rendimiento es alto, el 32,9% el rendimiento es medio y el 31,7% del rendimiento bajo. Lo cual concluye que si existe una correlación significativa.

Arana (2022) con su estudio llamado “Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica privada, Lima 2022” con su fin de determinar si existe una relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería de una clínica privada de Lima 2022; dada una metodología cuantitativa no experimental, descriptiva y transversal, la investigación tuvo la participación de 70 enfermeros, usando como técnica la encuesta y como instrumento al cuestionario en las cuales se dieron como resultado de que no existe una relación entre las variables investigadas, lo que refiere que el rendimiento laboral mejora tras la disminución o desaparición del

síndrome de burnout, brindando datos de que el 1,4% padece de síndrome de burnout severo, el 91,4% con un nivel moderado y el 7,1% con un nivel bajo; y ante el desempeño laboral el 54,3% manifiesta un rendimiento laboral excepcional, el 44,3% un rendimiento laboral satisfactorio y el 1,4% con un rendimiento laboral bajo.

Mojonero y Rosas (2021) con su investigación titulada “Síndrome de burnout y desempeño Laboral del personal de enfermería del Hospital Regional III Honorio Delgado, Arequipa 2021” con la finalidad de describir la relación del síndrome de burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, la metodología fue un enfoque cuantitativo, correlacional descriptivo, que estuvo compuesta por 192 enfermeros, en cuestión de resultados se presentaron que el 15,6% está con un nivel alto de síndrome de burnout, el 35,9% con un nivel moderado y el 48,4% con un nivel bajo; mientras que el desempeño laboral mostró un 10,4% de rendimiento de nivel malo, el 39,6% un rendimiento de nivel eficiente y un 50% de rendimiento de nivel regular. Lo cual establece una asociación muy significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de las enfermeras del hospital.

### **2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES**

Tita (2023) con su investigación del “Síndrome de burnout y el desempeño Laboral de los Trabajadores Asistenciales del CAP III Metropolitano Huánuco”, con el fin principal de determinar la relación entre el síndrome de burnout y en desempeño laboral en la población estudiada, en las cuales participaron 78 trabajadores asistenciales del CAP III Metropolitano Huánuco, con una metodología de investigación tipo básica con un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo correlacional de diseño no experimental, usando el Inventario de burnout de Maslach (adaptado por Gil-Monte y Peiró) y Cuestionario de desempeño laboral (Campos, 2017), señalando resultados de que el síndrome de burnout lo padecen el 39.7% en el nivel medio y el 24.4% en niveles altos, más destacados en las áreas de agotamiento emocional y despersonalización, por otro lado ante los encuestados, el desempeño personal deficiente está representado por un 52.6%; por las cuales no

se puede ultimar la existencia de una alta correlación y significativa ante el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales.

Jobeht (2023) con su tema de “Síndrome de burnout y el clima organizacional en el personal de farmacia del Hospital Regional de Huánuco” con el propósito de determinar la existencia de la relación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional del personal de estudio, la investigación es de un enfoque no experimental de diseño correlacional transversal, donde la participación fue constituida por 40 trabajadores del área farmacéutica, con apoyo de los instrumentos como el Inventario de Burnout de Maslach (IBM) y Escala de Clima laboral (CLSPC), finalizando con un resultado de que presenta una alta correlación positiva ( $r= 0,858$ ) de un valor de  $p- 0,000$  que significa un grado mínimo en el cual equivale (0.05), como interpretación concluida a que afirma la hipótesis de la investigación, de una relación representativa entre el síndrome de burnout y el clima organizacional en personal de estudio.

Tapia y Santiago (2020) titulada con la investigación “Estudio comparativo del síndrome de burnout en docentes del nivel secundario de las instituciones educativas estatales y particulares de Huánuco” con el objetivo de determinar la diferencia entre los niveles de síndrome de burnout de los docentes del nivel secundario de las i.e. estatales y particulares del distrito de Huánuco, donde participaron 81 docentes tanto de instituciones educativas estatales y privadas, usando el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) compuesto por 22 ítems, cuyos resultados arrojaron que los colegios estatales predomina el nivel medio del síndrome de burnout con el 30.9% (17), mientras que en los colegios privados predomina el nivel bajo del Síndrome de Burnout con el 88.5% (23), dando como resultado final que en ninguna de las instituciones educativas desarrollaron un nivel alto del síndrome de burnout.

## **2.2. BASES TEÓRICOS**

### **2.2.1. SÍNDROME DE BURNOUT**

La psicóloga social Christina Maslach en el año 1976 presentó ante el congreso de la Asociación Estadounidense de Psicología la definición del síndrome de burnout, definiéndolo como un síndrome psicológico de ciertas interrelacionadas experiencias como el agotamiento emocional, en segundo lugar, la despersonalización y tercero, la baja realización personal.

Freudenberger (1974) menciona que el síndrome también es conocido como “estar quemado”, y empezó a tomar relevancia y ser usado en el año 1974 por Herber Freudemberg, un psicólogo estadounidense que estuvo de voluntario en una clínica en Nueva York de toxicómanos, donde se percató que en un periodo de uno a tres años, sus compañeros perdían la motivación e interés y de a poco empezaron a presentar depresión y ansiedad a causa de los horarios, salario bajo y el contexto social, lo cual provocaba que los voluntarios poco comprensivos, insensibles y hasta agresivo con los pacientes.

Por otra parte, Maslach y Jackson (1981, 1982) se da propuesta de que solo aplicaría a personas que se encuentren en un ámbito laboral donde se encuentren en contacto directo con personas en el seno de una organización y así se dé una manifestación comportamental de lo que es el estrés laboral y lo que se entiende como un síndrome tridimensional lo cual se caracteriza por el cansancio emocional, despersonalización ante el trato de cliente o usuarios y por último la dificultad del logro o realización personal.

Así como también Bittar (2008) menciona que el término burnout es un anglosajón en las cuales su traducción es “estar quemado” o “desgastado por el trabajo”, sin existir una definición única acerca de este síndrome, las ya existentes generalizan a una respuesta de lo que es el estrés laboral crónico en la que se desencadena actitudes y sentimientos perjudiciales a un nivel personal y también organizacional.

En lo que compete a las dos últimas décadas, muchas teorías

fueron combinadas, como las de Freudenbenger (1974), Maslach (1976), Enzmann, Schaufeli, Wilmar, Janssen, & Rozeman (1998) que confirmaron que este síndrome, es como una condición que surge del continuo esfuerzo y energía de una persona, tanto como fuerza física y a la vez mental, causando fatiga, perturbaciones en el sueño y cansancio cognitivo y emocional.

En las últimas dos décadas otros autores han combinado las teorías de Freudenberger (1974), Maslach (1976), como de Enzmann, Schaufeli, Wilmar, Janssen, & Rozeman (1998), que afirman que el síndrome de burnout se puede describir como una condición que emerge del continuo gasto de los recursos energéticos de una persona, usando tanto su fuerza física como mental sin la debida recuperación. Los síntomas más comunes de este síndrome son: fatiga, cansancio emocional y cognitivo, perturbaciones en el sueño.

Por otra parte, se implementan más definiciones para complementar al concepto de Maslach, como la de Burke (1987) que expone que el burnout se da un como un proceso en la que se adaptan ante el estrés laboral, en las cuales se trata de un desgaste, desorientación, aislamiento, indiferencia o distanciamiento emocional y sentimientos de culpa por falta de éxito profesional (Ramos & Buendía, 2001). Faber (2000) en los trabajos actuales la competencia laboral exige cada vez más mejores resultados en un corto tiempo y con pocos recursos, y tratando esta realidad aparecen cuatro variables importantes para ser los causantes del desarrollo del síndrome de burnout, en las cuales son; la presión de satisfacer las demandas de los clientes o usuarios, necesidad de obtener más dinero y la sensación de ser recompensado de algo que se merece.

La aplicación del burnout solamente en profesiones asistenciales, Maslach y Schaufeli (1993) probaron intentar una mayor ampliación de dicho concepto acogiendo las diversas definiciones con características semejantes, dentro de ellas tenemos:

1. Los síntomas predominantes como los mentales y conductuales,

más que los físicos, como; cansancio emocional, depresión y fatiga.

2. Síntomas que se presentan en trabajadores que no padecieron anteriormente ninguna psicopatología
3. Está clasificado como un síndrome clínico-laboral.
4. Su causa debido a una adaptación inadecuada ante el trabajo, lo cual provoca un rendimiento laboral bajo a lado de una baja autoestima.

### **PROCESO DEL DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

Según los autores Edelwich y Brodsky refieren que para el desarrollo de este síndrome, se pasan por cuatro etapas en lo que compete las profesiones de ayuda y las siguientes son; como primera es el arrebató del nuevo trabajo relacionado a las buenas expectativas, por segundo se da el estancamiento antes las consecuencias de haber tenido expectativas altas, la tercera es una etapa de frustración y la cuarta es la apatía a causa de la falta de recursos para los labores del trabajo y por la parte personal para enfrentar la frustración. Una vez llegada a la cuarta etapa, se presentan la desimplicación y distanciamiento laboral y conductas que inhiben y evitan la actividad profesional.

También Cherniss (1982) menciona que el Burnout se da ante proceso de un personal estresado y un trabajo agobiante, donde se interpone la pérdida de compromiso. Donde lo describe en tres fases: fase de estrés, fase de agotamiento y fase de afrontamiento defensivo, la fase de estrés se da ante un desequilibrio de lo que exige el trabajo y los recursos que disponen ante los incidentes, ante la segunda fase es una inmediata respuesta por la parte emocional del trabajador ante el desequilibrio dado, generando tensión, agotamiento, ansiedad y fatiga y la última fase que abarca la actitud y conducta del trabajador, brindando un trato cínico, indiferente y frío antes los clientes.

### **MODELOS EXPLICATIVOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

Ante la etiología del Burnout se han atribuido diversas causas por lo

cual hace que tenga distintos modelos explicativos, en donde se categorizan cuatro líneas, cuyos modelos son:

### **1. TEORIA SOCIO COGNITIVA DEL YO**

En esta teoría destaca primero de como la cognición que influye en la forma de percepción con la realidad y que también se modifican ante las consecuencias observadas, y segundo ejerce en la implicación del desempeño para lograr sus objetivos y abarcar las consecuencias emocionales de la acción dada para finalizar con la autoconfianza del sujeto.

### **2. TEORÍA DEL INTERCAMNIO SOCIAL**

En este modelo se plantea que cuando un sujeto empieza a establecer relaciones interpersonales se empieza a crear un proceso de comparación social; donde aquí se empiezan las percepciones de una ausencia de equidad o beneficio, lo cual ocasiona que de a poco se produzca el riesgo de padecer Burnout.

### **3. TEORIA ORGANIZACIONAL**

Esta teoría se enfoca en la función del estresor del contexto organizacional y como los trabajadores afrontan con sus propias estrategias ante el Burnout. Mencionan que las variables funcionan del rol, la estructura, el clima, el rol y la cultura de la organización en relación de la afrontación de los contextos de amenaza, lo cual tiende a ser provocante para el síndrome, las causas como tal pueden variar y dependerá de la estructura de la empresa y como brindan el apoyo social, como ejemplo este síndrome se puede desarrollar un agotamiento emocional a causa de una organización burocrática mecánica sin amplia comunicación, o como también existen organizaciones con burocracias profesionalizadas como son los hospitales que demandan disfunciones de rol y disputas interpersonales.

### **4. TEORIA ESTRUCTURAL**

Este modelo toma en cuenta el antecedente de tres áreas, como es el personal, el interpersonal y el organizacional para poder brindar

un principio etiológico del Burnout de forma integral, lo cual se caracteriza por el uso de sus modelos transicionales, lo cual plantea que el estrés se manifiesta en consecuencia de una ausencia de equilibrio de las percepciones entre una demanda y la estrategia y capacidad de respuesta.

## **DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

Esta problemática que afecta la salud mental y a la vez física, es un tipo de estrés que está más enfocado al área laboral, a causa de la voluntad de adaptarse respondiendo a las demandas y presión laboral y que se arriesgan a padecer enfermedades que involucran negativamente a la calidad y rendimiento de trabajo; esto se da más en trabajadores que están en contacto directo con sus clientes y así tienen más predisposición de desarrollar este síndrome, acotando que se vuelven más perfeccionistas, suprimen sus sentimientos, se niegan a reconocer la demanda excesiva, baja autoestima entre otras dificultades.

En este síndrome existen tres dimensiones específicas como:

### **1. AGOTAMIENTO EMOCIONAL**

Esta dimensión hace referencia a sentirse exhausto mentalmente y tener un “vacío”, la motivación se encuentra disminuida al igual que el interés; es un estado que se llega por una sobrecarga del esfuerzo psíquico.

Según la OMS (2022), refieren al agotamiento emocional cuando una persona entra en un estado que experimenta agotamiento mental acompañado de la sensación de no poder más consigo mismo, lo cual por ende sienta pavor por el trabajo, desmotivación, empieza a procrastinar, incapaz de asumir nuevos retos y actúa con cinismo.

Por otro lado, Maslach (2019), menciona una autoexigencia emocional ante los escasos recursos propios. En su proceso aparecen debilidades que con el tiempo no muestran irreversibilidad, lo que les dificulta laborar de manera eficaz día a

día; en las cuales se dan las situaciones de crear un conflicto personal y profesional.

## **2. DESPERSONALIZACIÓN**

Esta dimensión acota a una situación de desrealización, en un contexto de alteración de verte a ti mismo desde fuera de tu cuerpo, una experiencia subjetiva que también provoca que lo que te rodea no tiende a ser real, notarse “distinto”, o “raro”.

Según Hurtado y Pereira (2015), evoca que la parte “humana” de los profesionales se ve interferida, ya que labor provoca que se vuelvan indiferentes, debido a comportamientos de acciones frías, distantes o cínicas en las relaciones interpersonales en el ambiente laboral, estableciendo distancia a los que desean atención.

También Maslach (2009), lo define como una reacción de indiferencia ante las personas, más referentes en trabajadores del sector de servicios o pacientes, dando una respuesta a conductas inadecuadas complementada de una pérdida de idealismo e irritabilidad.

## **3. REALIZACIÓN PERSONAL**

Es el fin de poder alcanzar motivaciones de forma personal, las ambiciones de una persona para su crecimiento y desarrollo para alcanzar su máximo potencial y obtener el éxito.

Según Ferrel (2010), una baja realización personal se da a causa que el profesional se limita a autoevaluarse con una perspectiva negativa, lo cual involucra el rendimiento laboral y a la vez con sus clientes ante la interacción. Establece una disminuida motivación e insatisfacción ante su trabajo escogido.

Por otra parte, Maslach (2009), lo refiere como acción y reacción autodirigida ante una ausencia de competitividad consigo mismo y que perjudica la capacidad y productividad de su labor, logros y moral bajas por la falta de compromiso como profesional para afrontar situaciones complicadas.

## **FACTORES DE RIESGO**

En los factores de riesgo tenemos en cuenta:

### **1. VARIABLES INDIVIDUALES**

Lo que toman en cuenta Edelwich y Brodsky (1980) es que el síndrome de Burnout aparece cuando el trabajador quiere realizar un buen desempeño para beneficiar al cliente, pero termina frustrado, debido a que estos trabajadores buscan una confirmación de poder. Por otro lado, existe un entusiasmo de un “nuevo trabajo”, pero de a poco empiezan a chocarse con la realidad como el de tener una baja remuneración económica, no tener refuerzos o ayuda en la institución, el inadecuado uso de los recursos y como también ser un empleador joven aumenta aún más la probabilidad de desarrollar el síndrome de burnout.

Estas particularidades tienden a darse más en el personal de enfermería, donde se apunta a mayor intensidad las investigaciones y también donde está visto la formación recibida, la realidad laboral y el espíritu altruista en lo más alto. Sin embargo, los trabajadores en su situación laboral no establecen tienen poco tiempo de experiencia.

Otro factor influyente es la relación al sexo y se observa que en las mujeres hay mayor vulnerabilidad ante el desgaste profesional a comparación que los varones, aunque existen variables que interfieren y distorsionan, como el hecho de ser contratadas sin libertad de decisión a diferencia de los varones, o también las demandas familiares, la economía y educación.

También hay que especificar la implicación de un predictor ante el desgaste profesional en conjunto a las tácticas de afrontamiento, balance de efectos y la personalidad como tal. Entonces es así como se emana la “personalidad resistente al estrés”, teniendo en cuenta que el principio del desgaste profesional se relaciona con el trabajo que llevan, incluida sus condiciones y la parte individual que emerge una respuesta y luego una consecuencia ya sea positiva o negativa.

Por otra parte, tenemos al “sentido de coherencia” es la decisión de conducta al propio desarrollo de la salud y los provocadores que incitan a la determinación de la conducta y llevan al trabajador a tomar una conducta positiva, concluyendo a una acción adaptativa y positiva ante los factores de estrés como son; la formación, la economía, apoyo familiar y social, creencias, etc. Ante los mencionados componentes están formados por; la manejabilidad (componente instrumental), significatividad (componente motivacional) y la comprensibilidad (componente cognitivo). También Antonovsky (1979) refiere que el sentido de coherencia no se toma parte de la personalidad, ni como un estilo aprendido, sino se refiere a “una proporción orientada a disposición generalizada ante las competencias cognitivas” (Buendía & Ramos, 2001; 71)

## **2. VARIABLES SOCIALES**

De forma general, las variables aceptadas son: a) variable social extra laboral (familia y amigos), en los estudios asociados al síndrome de burnout, refieren que uno de los soportes fundamentales son los apoyos de estas personas, permitiéndole al trabajador sentirse cuidado, apreciado y valorado. Nos menciona Repeti (1989) que lo que es el hogar y una familia que brinda apoyo, disminuye el estrés del día a día, de lo contrario este puede incrementarse, ya que el apoyo sumado ayuda a disminuir o eliminar los dichos estímulos estresantes, reestructura la percepción del estresor, mejora el estado de ánimo, ayudan al aprendizaje de mejores técnicas de afrontamiento y motivan. b) variable organizacional. En esta variable se incluyen estresores relacionados a lo competente del trabajo como son; control laboral, entorno físico laboral, situaciones temporales de la organización, demanda laboral, desempeño de rol, relación interpersonal laboral, desarrollo de la profesión, inseguridad laboral, política y el clima organización. Las particularidades del estrés laboral y la demanda laboral fueron muy estudiadas y se distinguen de dos categorías,

las cualitativas y cuantitativas, el primero se basa en las tareas laborales ya sea de naturaleza y complejidad de la demanda laboral y el segundo está en base a la carga laboral. En conjunto de la carga laboral y exceso de trabajo son desfavorables a comparación de los niveles moderados; en los niveles altos ante una sobrecarga laboral y la presión de los horarios, reducen el rendimiento cognitivo y empiezan a incrementarse los malestares físicos y la reactividad fisiológica

Los roles laborales, son uno de los temas que más se estudian debido a que brindan un resultado dependiente de la interacción social en el ambiente laboral del trabajador, ya que se crean interacciones que dan a una ambigüedad a causa de una escasa información y conflicto del rol por demandas contradictorias, así incitando el estrés del rol, causando tensión, depresión, insatisfacción, ansiedad y la necesidad de abandonar el trabajo. Para la existencia del estrés de rol, se toma en cuenta también que dependerá del tipo de trabajo para crear esta dicha vulnerabilidad, como es el rol limítrofe, un puesto no definido y el nivel jerárquico.

Una de las mayores preocupaciones de un trabajador es el nivel jerárquico que asume, el puesto no definido y su desarrollo profesional; son las mayores fuentes de estrés debido a deseo de seguir superándose.

## **CONSECUENCIAS DEL BURNOUT**

La mayor consecuencia del burnout es de carácter emocional, ya que en los estudios realizados se enfocan en la definición operativa de Maslach, donde 12 de 22 preguntas del cuestionario son de factores emocionales, como la depresión, fracaso, irritabilidad, agresividad y baja autoestima. Por siguiente tenemos los factores cognitivos, que son menos estudiados, pero no dejan de ser importantes, ya que aquí se imparte la expectativa laboral con la realidad, dando inicio a una frustración y depresión, pero ante lo cognitivo.

Por otra parte, Maslach y Leiter (1996) agregan lo que es el cinismo argumentando una relación en la parte cognitiva, por lo que respecta la

parte autocrítica radical y una desvalorización que lo conduce a un autosabotaje y rechazo al trabajo.

Por otro lado, se tiene en cuenta que de la forma como el trabajador se organice, dará una consecuencia social en competente a la reacción ya sea de aislamiento o desprecio ante una interacción social; también se estudió que los empleadores con un nivel alto del síndrome de burnout tienden a tener una disminución con la satisfacción de pareja y suelen desquitar con conductas de disgusto, irritación y tensión, a causan del deterioro de la interacción personal. En los siguientes síntomas tenemos:

- a) Aspecto emocional; desesperanza, irritación, depresión, indefensión, apatía, desilusión, hostilidad, pesimismo, falta de tolerancia, acusaciones a los clientes y supresión de sentimientos.
- b) Aspecto cognitivo; pérdida de valores, pérdida de significado, desaparición de expectativas, desorientación cognitiva, modificación de auto concepto, pérdida de la creatividad, cinismo, distracción y criticismo generalizado.
- c) Aspecto conductual; evitación de responsabilidades, absentismo, conductas inadaptativas, desorganización, sobre implicación, evitación de decisiones, aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.
- d) Aspecto social; evitación de contacto, conflictos interpersonales, mal humor familiar, aislamiento, formación de grupos críticos y evitación profesional.

### **2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL**

Argoti (2020) menciona que es el valor que una persona le da a una empresa de las maneras posibles existentes ante un periodo de tiempo determinado con el propósito de lograr objetivos establecidos, donde se pueda medir y observar el rendimiento.

Por otro lado, Chiavenato (2000) se refiere al desempeño laboral como un comportamiento o acción que se destacan en los empleados

que son importantes para el logro de las metas de la empresa. En las cuales define cinco factores en las que afectan el desempeño laboral en el trabajo asignado de la empresa, el mérito de la recompensa y las percepciones del personal que interfieren el impulso del individuo; dando un fin de costo y beneficio, pero destacando también que dicho esfuerzo implicará también las habilidades y capacidades.

También Ottorino (2005) pone de relevante a la comunicación como parte primordial para el desempeño, por eso es que, según el autor, los encargados de las áreas de la organización deben mantener el control de los trabajadores para que puedan trabajar con eficacia y sean motivados a la expresión emocional y el poder tomar decisiones; para así poder controlar la comunicación ya sea de origen formal o informal. Y así seguir desarrollando un buen desempeño aclarando los roles que se deben de cumplir, felicitando el avance e incitando mejorías en caso de que estén en descenso.

## **DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Wayne (2010) toma en consideración la existencia de tres dimensiones, las cuales son: logro de metas, competencias y rasgos de personalidad. Dando lugar a una combinación potencial mutuamente y que, en la perspectiva, se dan fin de poder recurrir a más enfoques para el desarrollo de la herramienta de una evaluación ante su rendimiento y así poder adaptarla a áreas específicas para organización o institución requerida.

Las dimensiones son:

### **1. LOGRO DE METAS**

Es un objetivo esperado que conduce a una acción donde la meta puede ser algo físico o algo abstracto con un valor intrínseco que se va logrando a procesos de corto o/y largo tiempo.

Fryer y Elliot (2008) a juicio mencionan que las metas de logro se enfocan en la motivación de desarrollar, obtener y hacer evidenciar su competencia acuerdo a sus áreas absolutas de la asignación de tareas que se basan la intrapersonal, que representa

el potencial máximo individual de la persona y también la normativa, que refiere a la actuación de otros recursos.

También refieren Linnenbrink y Pintrich (2000) que en un proceso de logros, que existen para este modelo cuatro metas propuestas; la primera es la meta de aprendizaje-aproximación; cuyo fin principal aprender y comprender todo lo que se pueda, segundo es la meta de aprendizaje-evitación, que rige en eludir la competencia y solo tener un aprendizaje escaso, el tercero es la meta de rendimiento-aproximación, que se estipula más en la capacidad del sujeto pero de manera relativa, en base a comparaciones con sus compañeros y deseando ser mejor que ellos y por último el cuarto que es la meta de rendimiento-evitación, que intenta huir al fracaso y así evitarse comentarios negativos de los demás.

## **2. COMPETENCIAS**

Es un factor que distingue a una persona, acompañado del desempeño superior de los que conllevan a tener un desempeño “adecuado”. La competencia es una característica individual de la persona para establecer su motivación, rasgos, valores, entre otros.

Según Benavides (2022) refiere que las competencias son los comportamientos y habilidades que muestran los trabajadores ante su función profesional de las cuales les accede a cumplir sus tareas de forma satisfactoria. Esto define que el rendimiento se asocia a las competencias ya que se busca una mejora conducida ante una previa organización.

También Condezo (2021) menciona que es una evaluación ante el rendimiento laboral y realización de estrategias. Para que una empresa tenga un desempeño laboral eficaz antes sus competencias, es fundamental que el estado emocional sea equilibrado y positivo para así gestionar el nivel de estrés de manera apropiada, con lo cual lo relaciona a la aptitud emocional, las competencias y conocimientos necesarios antes sus funciones profesionales. También implica la creación de ideas innovadoras,

tener responsabilidad de aceptación para el futuro y saber solucionar inconvenientes de forma asertiva.

### **3. RASGOS DE PERSONALIDAD**

La DSM-5 define el rasgo de personalidad como patrones persistentes en la forma de relacionarse, percibir e interpretar el entorno de uno mismo, que representa una amplia gama del contexto social y también personal. También como una disposición de comportamiento y dar una respuesta consistente, que cuando existe una alteración se da una personalidad inflexible y desadaptativa causando un deterioro funcional significativo.

El autor Campos (2018) refiere que ante una competencia se pueden evaluar varias cualidades de una personalidad del trabajador como son la iniciativa, la actitud y apariencia; pero destaca que este método de evaluación puede estar expuesto a subjetividades y prejuicios en algunos casos. Sin embargo, hay varios tipos de cualidades representativas de la personalidad que están en relación ante el éxito laboral, como es la flexibilidad, actitud y atractivo.

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **2.3.1. SÍNDROME DE BURNOUT**

Maslach y Leiter (2019) mencionan al burnout refiriéndose a un sentimiento de malestares que se incitan en el ambiente de la empresa, empezando por las variables del mismo trabajo, en donde afecta al personal en las diferentes áreas de su vida y afecta también en su desempeño laboral.

### **2.3.2. DESEMPEÑO LABORAL**

Chiavenato (2018) redacta que el desempeño laboral dentro de las empresas es fundamentalmente requerido para poder alcanzar las metas que exige la organización. Es por eso que, el desempeño laboral en el trabajador y en el producto que éste entrega.

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

**Ha:** Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

**Ho:** No existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

**H1:** Existe relación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

**Ho:** No existe relación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

**H2:** Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

**Ho:** No existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

**H3:** Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

**Ho:** No existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

## **2.5 VARIABLE DE ESTUDIO**

### **2.5.1. VARIABLE UNO**

- Síndrome de Burnout

### **2.5.1. VARIABLE DOS**

- Desempeño Laboral

## 2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Instrumentos	Rangos de medición
<b>Síndrome de burnout</b>	Es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que se da a causa de un estrés laboral excesivo en las cuales se caracteriza un vacío de realización personal o despersonalización y agotamiento emocional, donde se da el distanciamiento de los compañeros de trabajo Freudenberger (1974).	En el presente estudio se aplicará el instrumento denominado: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual está conformado por las siguientes: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	Agotamiento emocional	Valorar la vivencia de un estado exhausto emocionalmente ante las demandas de trabajo.	1,2,3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) Versión adaptada por Ruiz Caqui, Janet (2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo (0-43)</li> <li>• Moderado (44-87)</li> <li>• Alto (88-132)</li> </ul>
			Despersonalización	Valorar el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.	10, 11, 12, 13, 14		
			Realización personal	Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22		

<b>Desempeño laboral</b>	Argoti (2020) menciona que es el valor que una persona le da a una empresa de las maneras posibles existentes ante un periodo de tiempo determinado con el propósito de lograr objetivos establecidos, donde se pueda medir y observar el rendimiento.	En el presente estudio se aplicará el instrumento denominado:	Logro de metas	Evalúa la parte eficiencia, eficacia y efectividad.	1,2,3,4,5, 6,7.	Cuestionario para medir el Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo (0-19)</li> <li>• Medio (20-76)</li> <li>• Alto (77-100)</li> </ul>
		Cuestionario para medir el Desempeño Laboral el cual está conformado por las siguientes:	Competencias	Evalúa lo que son las habilidades y destrezas, el compromiso con objetivos y metas.	8,9,10,11, 12,13,14.		
		Logro de metas, competencias y rasgos de personalidad	Rasgos de personalidad	Evalúa la sociabilidad y el autocontrol.	15,16,17,18, 19,20		

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación fue de tipo aplicada, según Hernández y Mendoza (2018) es un tipo de estudio también conocido como investigación empírica o práctica. Este tipo de estudio se centra en la aplicación de la información obtenida previamente en un sector concreto para resolver retos específicos y prácticos.

Acorde con el tiempo fue de tipo transversal, que para Sampieri (2003), donde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado.

##### **3.1.1. ENFOQUE**

Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, debido a que la investigadora, midió e hizo una recolección de datos por medio de instrumentos y una muestra representativa para corroborar la hipótesis dada y existieron cifras que se analizaron estadísticamente y se definió si hay una relación con la hipótesis de estudio.

Según Sampieri (2004), que refiere al enfoque cuantitativo como una fundamentación que emana un esquema lógico y deductivo para formular preguntas de indagación e hipótesis para luego comprobarlas; o como también lo menciona Tamayo (2007), que dice que establece una oposición de teorías ya propuestas anteriormente y parte de una colección de hipótesis realizadas de la misma, con acompañamiento necesario de una muestra ya sea al azar o de forma discernida y que, siempre y cuando represente un fenómeno o una población.

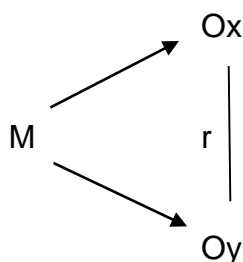
##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

En esta investigación se realizó a un nivel de tipo de alcance correlacional, debido a que su estudio es encontrar la relación entre la variable independiente y dependiente; al medir y recoger la información sobre la variable asignada se brindó un panorama sobre el fenómeno de la

investigación, y mencionó aspectos como el muestreo, situación y suceso ante las variables con el objetivo de describir la relación de las dos variables en un momento específico Samperi (1994).

### 3.1.3. DISEÑO

La investigación en manifiesto fue de diseño correlacional - transversal. Aquí la presentación del esquema:



**Donde:**

**M** = Muestra de estudio.

**Ox** = Síndrome de Burnout

**Oy** = Desempeño Laboral

**r** = Relación entre las variables.

## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1 POBLACIÓN

La población para este trabajo investigativo estuvo conformada por los docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco, con un total de 80 docentes.

### 3.2.2 MUESTRA

Este presente estudio fue de un tipo de muestreo no probabilístico

#### **Criterios de inclusión**

- Docentes que trabajen actualmente en la institución Educativa.
- Docentes de nivel inicial, primaria y secundaria.
- Docentes que se encuentren en planilla.

### **Criterios de exclusión**

- Docentes que no deseen participar de manera voluntaria en el estudio.
- Docentes que no tengan disposición de tiempo para participar en la encuesta.
- Docentes que no se encuentren en planilla.

**Tabla 2**

*Población y muestra de la investigación.*

<b>PARTICIPANTES</b>	<b>SEXO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>EDADES</b>
Docentes del nivel inicial de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera	Femenino	22	23 - 49 años
	Masculino	0	-
<b>PARTICIPANTES</b>	<b>SEXO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>EDADES</b>
Docentes del nivel primaria de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera	Femenino	26	23 - 49 años
	Masculino	5	22 – 42 años
<b>PARTICIPANTES</b>	<b>SEXO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>EDADES</b>
Docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera	Femenino	12	23 - 49 años
	Masculino	15	28 - 58 años

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS (INSTRUMENTOS CON RESPECTIVA FICHA TÉCNICA)**

La técnica empleada como menciona Sánchez y Reyes (2015) es una encuesta que está respaldada por un conjunto de preguntas con objetivos específicos para recaudar información de una variable determinada. Aquí usaremos los siguientes instrumentos:

- Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) adaptada por Ruiz (2020)
- Cuestionario para medir el Desempeño Laboral

Para medir la variable del Síndrome de burnout

### **FICHA TÉCNICA**

**Nombre del Test:** Maslach Burnout Inventory (MBI)

**Autores:** Maslach & Jakson (1986)

**Procedencia:** Estados Unidos.

**Adaptado:** Yanet Jesús, Ruiz Caqui (2020)

**Particularidad:** Instrumento de exploración Psicológica

**Objetivo:** determinar el síndrome de burnout.

**Escala:** tipo Likert o politómica, que está compuesta por 22 ítems.

**Estructuración:** evalúa tres dimensiones del Síndrome de Burnout como son:

Dimensión 1: Agotamiento Emocional

Dimensión 2: Despersonalización

Dimensión 3: Realización Personal

**Administración:** Individual o Colectiva.

**Tiempo:** Aproximadamente 15 a 30 minutos.

**Corrección de la prueba:** Se evaluó las 3 escalas, donde: Agotamiento emocional consta de 9 ítems siendo el nivel alto 36 a 54, nivel medio 18 a 35 y nivel bajo de 0 a 17, Despersonalización consta de 5 ítems siendo nivel alto 20 a 30, nivel medio 10 a 19 y nivel bajo 0 a 9 y Realización personal consta de 8 ítems siendo el Nivel alto 32 a 48, Nivel medio 16 a 31 y Nivel bajo 0 a 15.

**Categorías:** Rango de puntuación general del grado del síndrome de burnout:

Nivel bajo es de (0-43 puntos)

Nivel moderado es de (44- 87 puntos) Nivel alto es de (88-132 puntos)

**Confiabilidad del instrumento:** En el manual original su consistencia fue estimada con un alfa Cronbach de 0.80, con valores de AE (0.90), D (0.79) y RP (0.71) por lo cual se considera una alta confiabilidad como lo menciona Maslach, C. y Jakson, S. (1997). Considerado lo mencionado, para Ruiz (2020) analizo las propiedades del MBI en cuanto a su fiabilidad su adaptación tuvo como resultado un alfa de Cronbach de

0.878. En cuanto al instrumento desarrollado, se evaluó la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, el cual evidencio un valor de 0.872. Considerando este resultado aceptable.

**Tabla 3**

*Confiabilidad del instrumento: Síndrome de burnout.*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.872	22

**Validación:** Se empleó la técnica de validación mediante juicio de expertos para validar el instrumento utilizado en la investigación. Este método respalda la validez del instrumento y ofrece una base sólida para interpretar y generalizar los resultados obtenidos. Con este fin, se llevó a cabo una validación de contenido a nivel local mediante la participación de expertos, quienes determinaron la viabilidad de aplicar el instrumento.

**Tabla 4**

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable de síndrome de burnout.*

Expertos	Nombres y apellidos	N° de colegiatura	Aplicable
1	Mg. Kathleen Santos Basilio	22116	Aplicable
2	Mg. Maximiliana Celis Victorio	28094	Aplicable
3	Mg. Rossana A. Chávez Firma	5019	Aplicable

*Nota.* Instrumento adaptado por Yanet Jesús Ruiz Caqui (2020).

## PARA MEDIR LA VARIABLE DEL DESEMPEÑO LABORAL

### FICHA TÉCNICA

**Nombre:** Cuestionario de desempeño laboral

**Procedencia:** Perú

**Autor:** Melani Campos Huaraz (2017) adaptado por Gloria Elizabeth Condezo Mendoza

**Año:** 2020

**Duración:** Sin límite de tiempo

**Aplicación:** Individual

**Materiales:** Hoja de aplicación y lapicero

**Componentes:**

Dimensión 1 - Logro de Metas

Dimensión 2 - Competencias

Dimensión 3 - Rasgos de personalidad

### APLICACIÓN, CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN

El cuestionario estuvo orientado a medir 3 dimensiones del desempeño laboral, consta de 20 ítems, de los cuales 7 ítems son para la dimensión logro de metas, otros 7 ítems para la dimensión competencias y 6 ítems para la dimensión rasgos de personalidad. El instrumento tiene una escala tipo Likert con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

### CONFIABILIDAD Y VALIDEZ

El presente instrumento de desempeño laboral, desarrollado inicialmente por Melani Campos Huaraz (2017) y posteriormente adaptado por Gloria Elizabeth Condezo Mendoza, fue sometido a un proceso de validación realizado por un panel de profesionales expertos. Este panel, conformado por la Mg. Jessica More Ramos, Mg. Cynthia Ochoa Campoverde, y Mg. Yovana Leandro Gómez, confirmó la validez del instrumento evaluando su relevancia, pertinencia y claridad de acuerdo a criterios establecidos.

El instrumento Desempeño Laboral contó con un conjunto de 20

preguntas que fueron verificadas por Gloria Elizabeth Condezo Mendoza. Se realizó un estudio piloto con una muestra de 10 profesionales de enfermería.

La confiabilidad de la medida es fuerte, como lo demuestra un coeficiente alfa de Crombach de 0,90.

### **3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Cuando se realizó la recolección de datos, se hizo un análisis cuantitativo y también estadístico para dar con las conclusiones finales. Para el proceso de datos se usó el programa SPSS y luego se realizó la estadística descriptiva para brindar los datos de la población evaluada y encajar la relación de las dos variables; continuamente se hizo la estadística inferencial y correlacional para determinar la relación entre las dos variables. Así ya con las hipótesis asignadas se dio los resultados a través de tablas y gráficos.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

**Tabla 5**

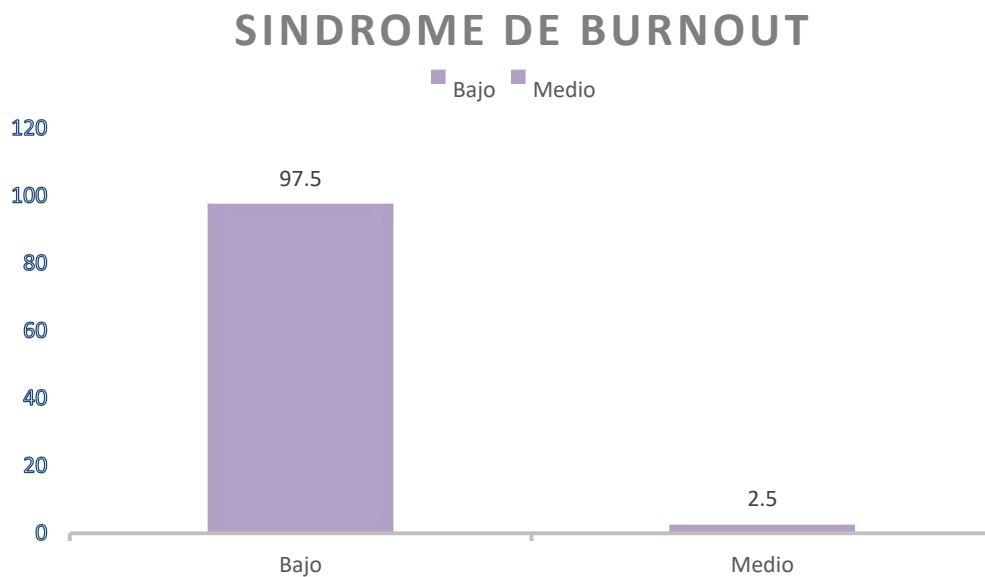
*Nivel de síndrome de burnout de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	78	97,5	97,5	97,5
	Medio	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

*Nota. Datos obtenidos del cuestionario Síndrome de burnout*

**Figura 1**

*Nivel de síndrome de burnout de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera*



*Nota. Datos obtenidos del cuestionario Síndrome de burnout*

### INTERPRETACIÓN

En base a la tabla 5 y figura 1 se logra evidenciar que el nivel de síndrome de burnout de los docentes de la I.E.P. San Vicente de la Barquera es bajo con el 97,5%, mientras que el 2,5% presentan un nivel medio. Dichos

hallazgos destacan que casi en su totalidad los docentes presentan un nivel bajo de síndrome de burnout, lo que indica que no presentan desgaste laboral.

**Tabla 6**

*Nivel de agotamiento emocional de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	80	100,0	100,0	100,0

*Nota. Datos obtenidos del cuestionario Síndrome de burnout*

**Figura 2**

*Nivel de agotamiento emocional de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera*



*Nota. Datos obtenidos del cuestionario Síndrome de burnout*

## INTERPRETACIÓN

En base a la tabla 6 y figura 2 se logra evidenciar que el nivel de agotamiento emocional de los docentes de la I.E.P. San Vicente de la Barquera es bajo con el 100%. Dichos hallazgos destacan que en su totalidad los docentes presentan un nivel bajo de agotamiento emocional, lo que indica que el agotamiento mental es mínimo, y se sienten capaces de seguir con sus responsabilidades.

**Tabla 7**

*Nivel de despersonalización de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.*

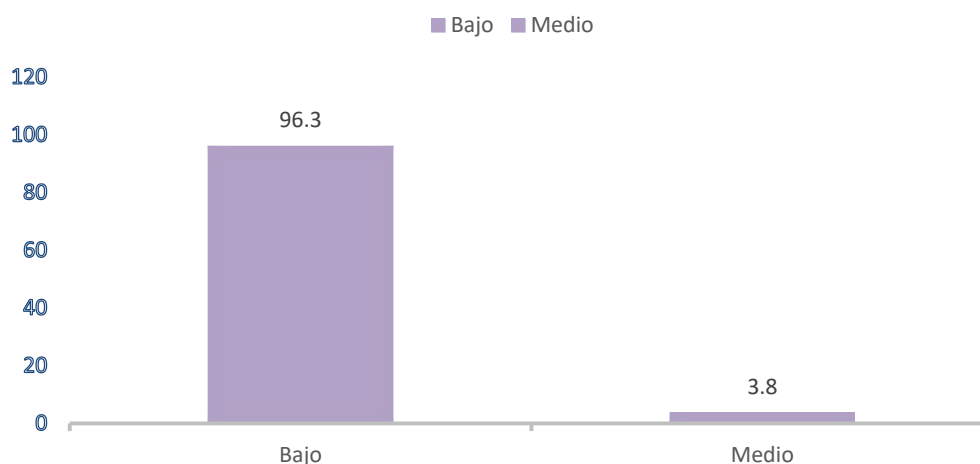
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	77	96,3	96,3	96,3
	Medio	3	3,8	3,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

*Nota. Datos obtenidos del cuestionario Síndrome de burnout*

**Figura 3**

*Nivel de despersonalización de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera*

### AGOTAMIENTO EMOCIONAL (AGRUPADA)



*Nota. Datos obtenidos del cuestionario Síndrome de burnout*

### INTERPRETACIÓN

En base a la tabla 7 y figura 3 se logra evidenciar que el nivel de despersonalización de los docentes de la I.E.P. San Vicente de la Barquera es bajo con el 96,3%, mientras que el 3,8% presentan un nivel medio. Dichos hallazgos destacan que en su mayoría los docentes presentan un nivel bajo de despersonalización, lo que indica que se encuentran aptos a relacionarse con las demás personas y/o compañeros de trabajo.

**Tabla 8**

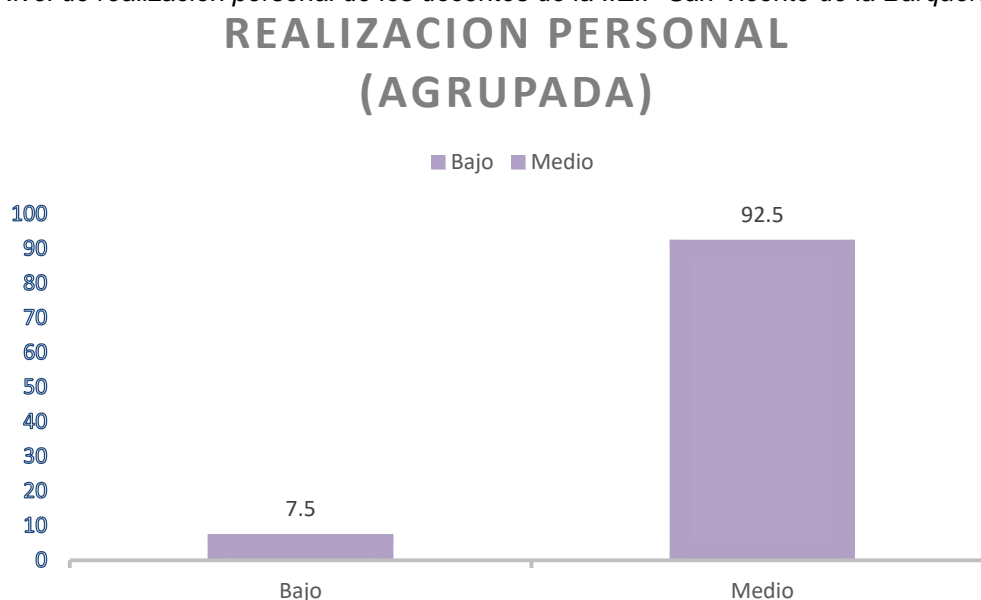
*Nivel de realización personal de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	6	7,5	7,5	7,5
Válido	Medio	74	92,5	92,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

*Nota. Datos obtenidos del cuestionario Síndrome de burnout*

**Figura 4**

*Nivel de realización personal de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera*



*Nota. Datos obtenidos del cuestionario Síndrome de burnout*

## **INTERPRETACIÓN**

En base a la tabla 8 y figura 4 se logra evidenciar que el nivel de realización personal de los docentes de la I.E.P. San Vicente de la Barquera es medio con el 92,5%, mientras que el 7,5% presentan un nivel bajo. Dichos hallazgos destacan que en su mayoría los docentes presentan un nivel medio de realización personal, lo que indica que se sienten motivados a seguir creciendo y desarrollándose personalmente.

**Tabla 9**

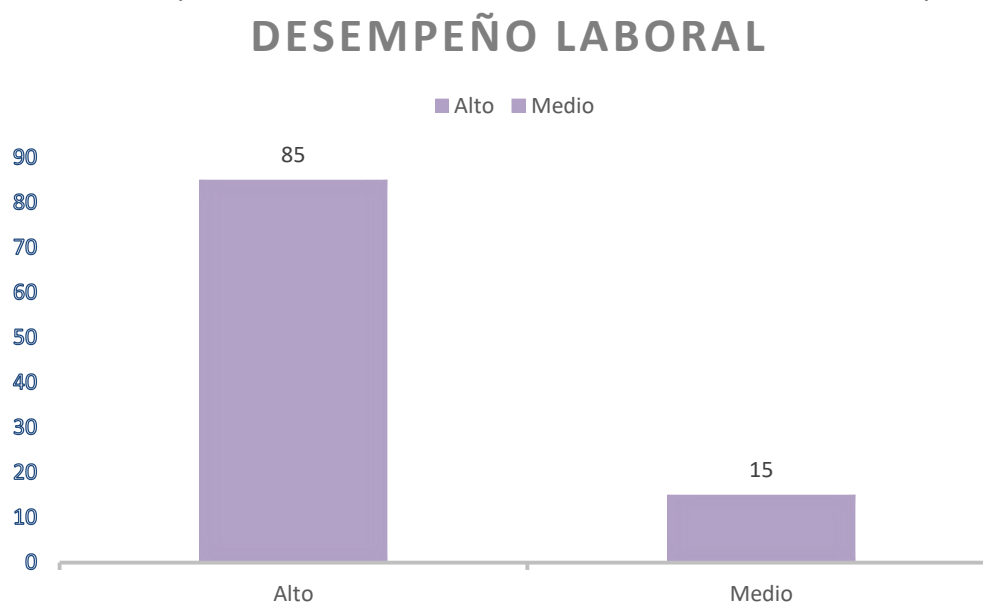
*Nivel de desempeño laboral de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	12	15,0	15,0	15,0
	Alto	68	85,0	85,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

*Nota. Datos obtenidos del cuestionario Desempeño laboral*

**Figura 5**

*Nivel de desempeño laboral de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera*



*Nota. Datos obtenidos del cuestionario Desempeño laboral*

## **INTERPRETACIÓN**

En base a la tabla 9 y figura 5 se logra evidenciar que el nivel de desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. San Vicente de la Barquera es alto con el 85,0%, mientras que el 15,0% presentan un nivel medio. Dichos hallazgos destacan que la mayoría de los docentes presentan un nivel alto de desempeño laboral, lo que indica que se esfuerzan para lograr sus objetivos laborales de manera positiva.

**Tabla 10**

*Nivel de logro de metas de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.*

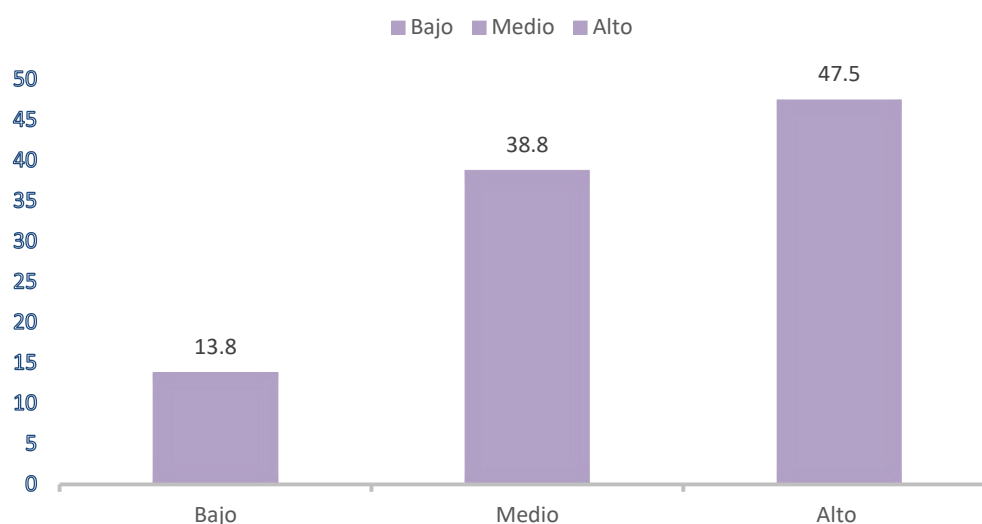
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	13,8	13,8	13,8
	Medio	31	38,8	38,8	52,5
	Alto	38	47,5	47,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

*Nota. Datos obtenidos del cuestionario Desempeño laboral*

**Figura 6**

*Nivel de logro de metas de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera*

### LOGRO DE METAS (AGRUPADA)



*Nota. Datos obtenidos del cuestionario Desempeño laboral*

### INTERPRETACIÓN

En base a la tabla 10 y figura 6 se logra evidenciar que el nivel de logro de metas de los docentes de la I.E.P. San Vicente de la Barquera es alto con el 47,5%, asimismo el 38,8% se encuentran en un nivel medio, mientras que el 13,8% presentan un nivel bajo. Dichos hallazgos destacan que mayormente los docentes presentan un nivel alto en logro de metas, lo que indica que se enfocan en lograr sus metas establecidas.

**Tabla 11**

*Nivel de competencias de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.*

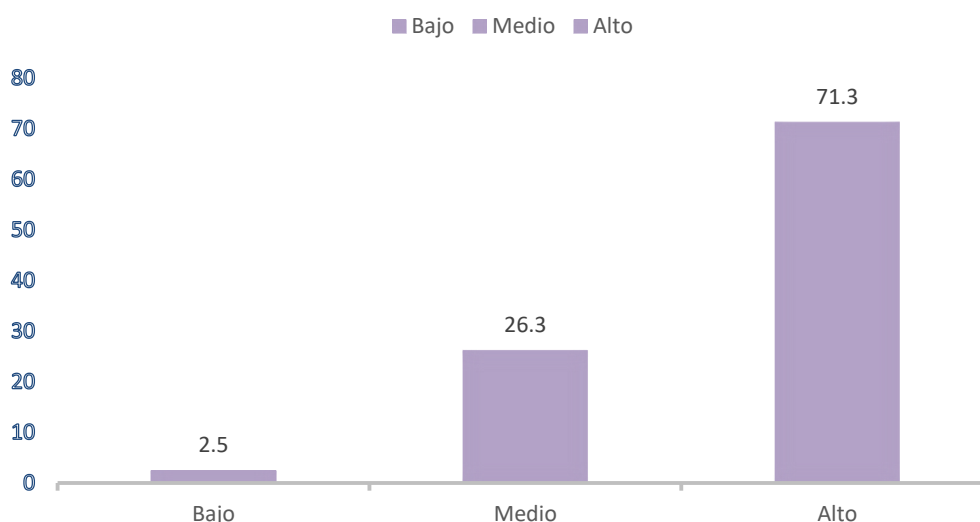
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2,5	2,5	2,5
	Medio	21	26,3	26,3	28,8
	Alto	57	71,3	71,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

*Nota. Datos obtenidos del cuestionario Desempeño laboral*

**Figura 7**

*Nivel de competencias de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera*

### COMPETENCIAS (AGRUPADA)



*Nota. Datos obtenidos del cuestionario Desempeño laboral*

## INTERPRETACIÓN

En base a la tabla 11 y figura 7 se logra evidenciar que el nivel de competencias de los docentes de la I.E.P. San Vicente de la Barquera es alto con el 71,3%, asimismo el 26,3% se encuentran en un nivel medio, mientras que el 2,5% presentan un nivel bajo. Dichos hallazgos destacan que en su mayoría los docentes presentan un nivel alto en competencias, lo que señala que cuentan con habilidades para alcanzar sus objetivos satisfactoriamente

**Tabla 12**

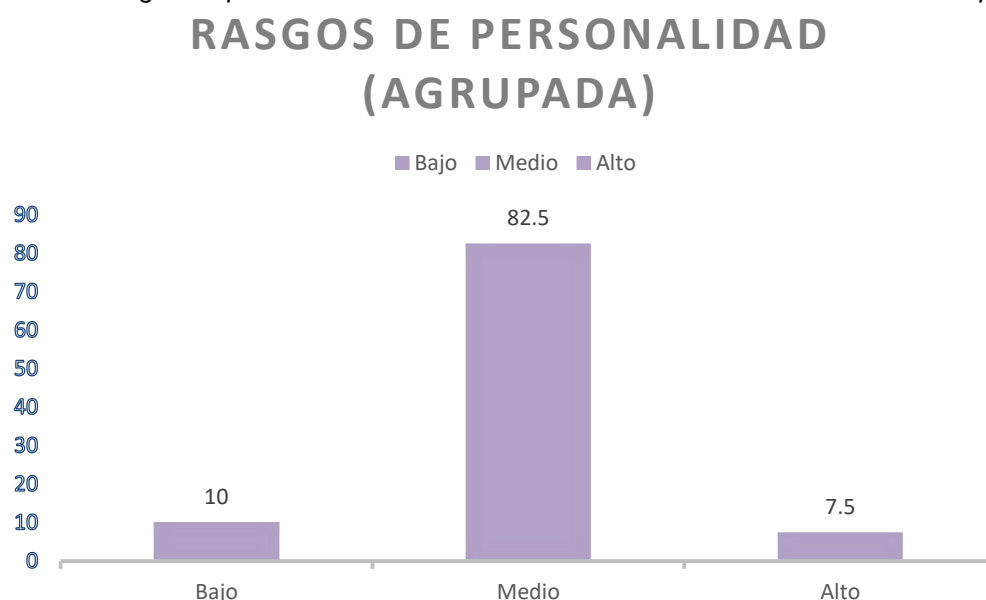
*Nivel de rasgos de personalidad de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	10,0	10,0	10,0
	Medio	66	82,5	82,5	92,5
	Alto	6	7,5	7,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

*Nota. Datos obtenidos del cuestionario Desempeño laboral*

**Figura 8**

*Nivel de rasgos de personalidad de los docentes de la I.E.P San Vicente de la Barquera*



*Nota. Datos obtenidos del cuestionario Desempeño laboral*

## **INTERPRETACIÓN**

En base a la tabla 12 y figura 8 se logra evidenciar que el nivel de rasgos de personalidad de los docentes de la I.E.P. San Vicente de la Barquera es medio con el 82,5%, asimismo el 10,0% se encuentran en un nivel bajo, mientras que el 7,5% presentan un nivel alto. Dichos hallazgos destacan que mayormente los docentes presentan un nivel medio en rasgos de personalidad, lo que señala que poseen una actitud promedio para cumplir

con las tareas establecidas.

## 4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

### ANÁLISIS INFERENCIAL

Para un adecuado proceso estadístico inferencial, se procedió a desarrollar la prueba de normalidad, que, al tener una muestra investigativa de 80 individuos y ser superior a los 50, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de burnout	,093	80	,081
Desempeño laboral	,132	80	,001

*Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico a través del SPSS en versión 24.*

En base con los resultados evidenciados en la tabla 13, se tomaron en cuenta los requisitos de las medidas paramétricas. Se observó que las distribuciones de contraste arrojaron resultados significativos con un valor de  $p < 0.05$ , lo que indica distribuciones normales. En consecuencia, se emplearon pruebas paramétricas, como la Rho de Pearson.

#### 4.2.1. CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

**Ha:** Existe relación entre el Síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

**Ho:** No existe relación entre el Síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

**Tabla 14***Correlación de la hipótesis general.*

		Síndrome de burnout	Desempeño laboral
Síndrome de burnout	Correlación de Pearson	1	,965**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,965**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

*Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico a través del SPSS en versión 24*

## INTERPRETACIÓN

En base a las cifras expuestas en la tabla 14, se logra evidenciar que la variable síndrome de burnout se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral, cuyo Rho de Pearson = 0,965 correspondiente a una correlación positiva muy alta y cuyo nivel de significancia es  $p < 0.05$ , aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, en tal sentido a menor nivel de síndrome de burnout, aumenta el nivel de desempeño laboral.

### 4.2.2. CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

**H1:** Existe relación del cansancio emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

**Ho:** No existe relación del cansancio emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

**Tabla 15***Correlación de la hipótesis específica 1*

		Agotamiento emocional	Desempeño Laboral
Agotamiento emocional	Correlación de Pearson	1	,976**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,976**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

*Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico a través del SPSS en versión 24*

## INTERPRETACIÓN

En base a las cifras expuestas en la tabla 15, se logra evidenciar que la dimensión agotamiento emocional se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral, cuyo Rho de Pearson = 0,976 correspondiente a una correlación positiva muy alta y cuyo nivel de significancia es  $p < 0.05$ , aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, en tal sentido a menor nivel de agotamiento emocional, aumenta el nivel de desempeño laboral.

### 4.2.3. CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

**H2:** Existe relación de la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

**Ho:** No existe relación de la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

**Tabla 16***Correlación de la hipótesis específica 2*

		Despersonalización	Desempeño Laboral
Despersonalización	Correlación de Pearson	1	,955**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,955**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

*Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico a través del SPSS en versión 24*

## INTERPRETACIÓN

En base a las cifras expuestas en la tabla 16, se logra evidenciar que la dimensión despersonalización se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral, cuyo Rho de Pearson = 0,955 correspondiente a una correlación positiva muy alta y cuyo nivel de significancia es  $p < 0.05$ , aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, en tal sentido a menor nivel de despersonalización, aumenta el nivel de desempeño laboral.

### 4.1.1. CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

**H3:** Existe relación de la realización personal y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

**Ho:** No existe relación de la realización personal y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

**Tabla 17***Correlación de la hipótesis específica 3*

		Realización personal	Desempeño Laboral
Realización personal	Correlación de Pearson	1	,965**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,965**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

*Nota. Datos obtenidos del procesamiento estadístico a través del SPSS en versión 24*

## INTERPRETACIÓN

En base a las cifras expuestas en la tabla 17, se logra evidenciar que la dimensión realización personal se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral, cuyo Rho de Pearson = 0,965 correspondiente a una correlación positiva muy alta y cuyo nivel de significancia es  $p < 0.05$ , aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, en tal sentido a mayor nivel de realización personal, aumenta el nivel de desempeño laboral.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Respecto a la hipótesis general, se logró evidenciar que el síndrome de burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024, cuyo Rho de Pearson fue de 0,965 indicando una correlación positiva considerable y de nivel de significancia  $p < 0.05$ . Dichos hallazgos se refuerzan con las cifras expuestas en la tabla 5 y figura 1 donde señala que el síndrome de burnout se encuentra en un nivel bajo con el 97,5%, además de los resultados de la tabla 9 y figura 5 donde indica que el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto con el 85,0%. Los resultados son contrastados con las conclusiones de Jean y Elkie (2023) quienes sustentan que el 37,6% tiene síndrome de burnout de nivel alto, el 29,4% un nivel medio y el 32,9% con un nivel bajo mientras que en el desempeño laboral el 35,2% el rendimiento es alto, el 32,9% el rendimiento es medio y el 31,7% del rendimiento bajo. Lo cual concluye que si existe una correlación significativa.

Respecto a la hipótesis específica 1, se logró evidenciar que el agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024, cuyo Rho de Pearson fue de 0,976 indicando una correlación positiva considerable y de nivel de significancia  $p < 0.05$ . Dichos hallazgos se refuerzan con las cifras expuestas en la tabla 6 y figura 2, donde señala que el agotamiento emocional se presenta con un nivel bajo con el 100,0%. Los resultados son discutidos con las conclusiones de Aimee Vilaret y Angela Ortiz (2019), quienes revelan que el 26,6% presenta agotamiento emocional, el 4,59% indica tener despersonalización y un 39,5% se perciben realizados personalmente; y generalizando el estrés, el 23,8% de los docentes sufren niveles altos de burnout, entonces se enfatiza que los docentes tienden a tener vulnerabilidad a padecer alguna de las dimensiones de este síndrome en cuanto a las variables medidas.

Respecto a la hipótesis específica 2, se logró evidenciar que la despersonalización se relaciona significativamente con el desempeño laboral

en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024, cuyo Rho de Pearson fue de 0,955 indicando una correlación positiva considerable y de nivel de significancia  $p < 0.05$ . Dichos hallazgos se refuerzan con las cifras expuestas en la tabla 7 y figura 3, donde indica que la despersonalización se presenta en un nivel bajo con el 96,3%. Los resultados son discutidos con las conclusiones de Ledesma et al. (2022) quienes sustentan que existe una incidencia media del síndrome de Burnout y el desempeño laboral, en manifiesto presenta una evaluación alta en porcentaje en el síndrome de burnout a las edades entre 30 a 40 años, también refiere que los casados a comparación de los solteros tienen más eficiencia laboral.

Respecto a la hipótesis específica 3, se logró evidenciar que la relación personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024, cuyo Rho de Pearson fue de 0,965 indicando una correlación positiva considerable y de nivel de significancia  $p < 0.05$ . Dichos hallazgos se refuerzan con las cifras expuestas en la tabla 8 y figura 4, donde señala que la realización personal se encuentra en un nivel medio con el 92,5%. Los resultados se discuten con las conclusiones de Franklin (2021) quien señala que el rango bajo y medio de las dimensiones de despersonalización y agotamiento emocional y nivel alto en la realización personal y en la satisfacción laboral los resultados están dentro del parámetro normal.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó que el síndrome de burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024; cuyo Rho de Pearson = 0,965 y un nivel de significancia  $p < 0.05$ ; la cual evidencia una correlación positiva considerable. Por lo tanto, a menor nivel del síndrome de burnout, aumenta el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera.
2. Se determinó que el agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024; cuyo Rho de Pearson = 0,976 y un nivel de significancia  $p < 0.05$ ; la cual evidencia una correlación positiva considerable. Por lo tanto, a menor nivel de agotamiento emocional, aumenta el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera.
3. Se determinó que la despersonalización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024; cuyo Rho de Pearson = 0,955 y un nivel de significancia  $p < 0.05$ ; la cual evidencia una correlación positiva considerable. Por lo tanto, a menor nivel de despersonalización, aumenta el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera.
4. Se determinó que la realización personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024; cuyo Rho de Pearson = 0,965 y un nivel de significancia  $p < 0.05$ ; la cual evidencia una correlación positiva considerable. Por lo tanto, a mayor nivel de realización personal, aumenta el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa Particular San Vicente de la Barquera brindar capacitación a sus docentes sobre el síndrome de burnout, así como sus causas, consecuencias y medidas de prevención, para que se mantengan prevenidos y sigan desarrollando un buen desempeño laboral, que es fundamental para la institución y alumnado en general.
2. Se recomienda al personal de psicología de la Institución Educativa, llevar a cabo pausas activas, donde se movilicen y ejerciten los músculos, de modo que los docentes se sientan motivados, con más energía, con menos estrés y no caigan en la rutina diaria, para seguir desempeñándose satisfactoriamente.
3. Se recomienda a los directivos y personal de psicología de la Institución Educativa, aplicar los instrumentos elaborados a los docentes, al menos una o dos veces por año, con la finalidad de diagnosticar sus resultados y elaborar soluciones al respecto, así prevenir el síndrome de burnout y generar un buen desempeño laboral.
4. Se recomienda a los docentes de la Institución Educativa Particular San Vicente de la Barquera, optar por las actividades que presenta la institución, con el fin de prevenir patrones del síndrome de burnout y asistir a las capacitaciones para conocer más sobre el tema, así seguir desempeñándose eficiente y eficazmente.
5. Se recomienda al programa académico de Psicología incrementar investigaciones enfocados a mejorar la calidad de vida laboral. Asimismo, promover talleres y programas de intervención estructurados para prevenir el burnout y optar por un buen desempeño laboral en diversos entornos laborales. Con el fin de ayudar a manejar mejor la carga académica y proporcionar herramientas que ayuden a los demás en el futuro.
6. Se recomienda a los estudiantes de Psicología, buscar información actualizada acerca del síndrome de burnout y del desempeño laboral, para entender sus causas, síntomas, consecuencias, diagnósticos y sobre todo métodos de intervención para prevenir este síndrome.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Zuñiga, S. y Pizarro, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180.
- Sánchez, D., March, M. y Ballester, L. (2015). Malestar social y malestar docente: una investigación sobre el síndrome de desgaste profesional burnout y su incidencia socioeducativa. *Aula: Revista de Pedagogía de la Universidad de Salamanca*.
- Cobos, D., López, F., Gallardo, J. y Martín, M. (2022). Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios: Estudio de caso en una universidad española. *Formación universitaria*, 15(2), 83-92.
- Vásquez, A. (2003). El síndrome del burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 26-47.
- Sánchez, R., Montoya, J., Vásquez, R., Quispe, G. y Bedoya, J. (2022). Síndrome de burnout y clima institucional en instituciones educativas en Lima, Perú. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Torres, M. (2018). Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco-2018.
- Serpa, A. y Imbaquingo, Á. (2013). Carga mental y síndrome de burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito. *Eídos*, (6), 36-47.
- Díaz, F., López, A. y Varela, M. (2012). Factores asociados al síndrome de *burnout* en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217-227.
- Orna, L. (2021). Relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores de un Instituto, Huánuco 2020.

- Venancio, Á. (2022). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades críticas de un hospital público de Huánuco, Perú. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 4(4), 244- 248.
- Tapia, Y. y Díaz, M. (2020). Estudio comparativo del síndrome de burnout en docentes del nivel secundario de las Instituciones Educativas Estatales y Particulares Huánuco–2020.
- Lauracio, C. y Ticona, T. (2020). Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista innova educación*, 2(4), 543-554.
- Briceño, M., Gómez, M. y Veramendi, E. (2023). Calidad de atención y Síndrome de burnout en Licenciados de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano– Huánuco, 2022.
- Álvarez, E. y Fernández, L. “El Síndrome de burnout o Desgaste”. (I). Revisión de Estudios. En *Revista. Asoc. Esp. de Neuropsiquiatric.* 1991. Pag.257-265.
- Redón, N. (2009). El Síndrome de burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 7(18), 829- 848.
- Maslach, C. y Jackson, S. *Maslach burnout Inventory Manual*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press; 1981
- Posada, E. (2011). *La relación trabajo - estrés laboral*.
- Gil, P. (2011). *El síndrome de Quemarse por el trabajo*. (1era ed.). Editorial Pirámide.

### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Ortiz Thalía. (2025). *Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en los docentes de la institución educativa privada “San Vicente de la Barquera” Huánuco, 2025*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. url: [hppt://...](http://...)

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA “SAN VICENTE DE LA BARQUERA” HUÁNUCO, 2025

---

Problema General y Específicos	Objetivo General y Específicos	Hipótesis General y Específicas	Variables e Indicadores	Metodología	Técnica e Instrumentos
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------------	-------------------------	-------------	------------------------

---

<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Se relaciona el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> <b>Ha:</b> Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024. <b>Ho:</b> No existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.</p>	<p><b>Variable 1</b> Síndrome de burnout</p>	<p><b>Tipo</b> Aplicada</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p>	
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se relaciona el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024?</li> <li>• ¿Se relaciona la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024?</li> <li>• ¿Se relaciona la realización personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.</li> <li>• Establecer la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.</li> <li>• Establecer la relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> <b>H1:</b> Existe relación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024. <b>Ho:</b> No existe relación entre el cansancio emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024. <b>H2:</b> Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes de la Institución</p>	<p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desgaste emocional</li> <li>- Despersonalización</li> <li>- Realización personal</li> </ul>	<p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Instrumento:</b> Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)</p>	
			<p><b>Variable 2</b> Desempeño Laboral</p>	<p><b>Alcance o nivel</b> Descriptivo correlacional</p>	<p>Cuestionario para medir el Desempeño Laboral</p>	
				<p><b>Diseño</b> No experimental transversal</p>		
				<p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Logro de metas</li> <li>- Competencias</li> <li>- Rasgos de personalidad</li> </ul>	<p><b>Tipo de muestreo</b> No probabilístico por conveniencia</p>	
					<p><b>Población</b> La población está conformada por 80 docentes del nivel inicial primaria y secundaria</p>	
					<p><b>Muestra</b> La muestra será conformada por</p>	

---

Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024

**Ho:** No existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

**H3:** Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

**Ho:** No existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, Huánuco 2024.

---

los 80 docentes del nivel inicial primaria y secundaria

**ANEXO 2**  
**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)**

**Instrumento:** Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

**Autor original:** Maslach y Jackson

**Adaptado por:** Yanet Jesús Ruiz Caqui (2020)

Datos generales:

Sexo: F ( ) M ( )

Edad: .....

Profesión: .....

Situación laboral: Contratado ( ), Nombrado ( ), Otro ( )

Instrucciones:

Bueno, en la siguiente pregunta marca la casilla X que mejor te describa. Si cree que no hay otra forma de responderla, respóndala de todos modos y considere la respuesta correcta para su caso.

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

DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL		VALORACIÓN						
Nº	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado (a) debido a mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Me siento cansado de trabajar todo el día con la gente.							
5	Me siento desgastado por efecto de mi trabajo.							
6	Me siento frustrado en mi trabajo.							
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							

9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
<b>DIMENSION 2: DESPERSONALIZACIÓN</b>								
10	Creo que trato a algunos estudiantes como si fuesen objetos impersonales.							
11	Me he vuelto más insensible con los estudiantes que requieren de mis servicios.							
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté afectando emocionalmente.							
13	Siento que no me preocupa lo que les ocurra a los estudiantes.							
14	Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.							
<b>DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL</b>								
15	Fácilmente puedo entender cómo se sienten los estudiantes.							
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los estudiantes.							
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.							
20	Me siento estimulado (a) después de haber trabajado íntimamente con mis estudiantes.							
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona.

Edad: \_\_\_\_\_

Género: M ( ) F ( )

Estado Civil: Soltero ( ) Casado ( ) Viudo ( ) Divorciado ( ) Conviviente ( )

Situación Laboral: Estable ( ) Contratado ( )

Marcar con una X la respuesta que crea conveniente para el enunciado:

1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: siempre.

LOGRO DE METAS		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los estudiantes.					
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.					
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					
<b>COMPETENCIAS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.					

13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					
<b>RASGOS DE PERSONALIDAD</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficientes y constructivas con los superiores.					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

| | |

# ANEXO 3

## SOLICITUD DE PERMISO



FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE PSICOLOGIA



SOLICITA: PERMISO PARA MI PROYECTO  
DE INVESTIGACIÓN

Dir. Benito Chamorro Bermúdez

DISTINGUIDO DIRECTOR:

Mi persona THALIA ORTIZ RUIZ bachiller de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica del Programa de Psicología de la Universidad de Huánuco, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

- Que estando realizando mi proyecto de investigación solicito a Ud. Permiso para realizar encuestas a los docentes relacionado a mi tema de investigación "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera, 2024" para optar el título profesional de licenciada en psicología.
- Y también, antes de realizar la dicha encuesta, brindar un taller informativo acerca del Síndrome de Burnout.

Agradeciéndole de antemano, esperando la debida atención al presente, me despido de usted.

Huánuco, 10 de octubre de 2024

  
THALIA ORTIZ RUIZ

Institución Educativa Privada  
"SAN VICENTE DE LA BARQUERA"  
Prof. Benito E. Chamorro Bermúdez  
DIRECTOR GENERAL  
C.P.Pe. 0532064

DIR. BENITO CHAMORRO BERMÚDEZ

SAN VICENTE DE LA BARQUERA	
SECRETARIA	
FECHA 17/10/24	FOLIOS 1
	HORA 11:30
Nº DE INGRESO	

## **ANEXO 4**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

#### **SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA “SAN VICENTE DE LA BARQUERA” HUÁNUCO 2024**

Investigadora: Thalia Ortiz Ruiz

Estimados docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera de la ciudad de Huánuco; soy una estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud del Programa Académico Profesional de Psicología en la Universidad de Huánuco, estoy desarrollando un Proyecto de Investigación para la obtención del título de licenciada en Psicología.

De acuerdo con las normas éticas, solicitamos su valioso consentimiento para su participación en nuestro estudio de investigación, por tal motivo solicito cordialmente que desarrolle el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de desempeño laboral de manera anónima en un tiempo aproximado de 15 a 30 minutos.

Informado que el objetivo del desarrollo de dicha prueba es obtener información de manera anónima de cómo se encuentran en la actualidad la relación del síndrome de burnout con su desempeño laboral, manifestándole expresamente que los resultados obtenidos se mantendrán en estricta reserva y confidencialidad, comunicándole, además que dicha información será utilizada exclusivamente para fines del estudio de investigación que estoy ejecutando.

En señal de aceptación y conformidad solicito tenga a bien formar el presente consentimiento informado.

**Nombres y apellidos**

**Firma**

## ANEXO 5

### INSTRUMENTOS APLICADOS

*MARTIN CERCEDO, YEMERZON Y.*

NIVEL : SEC.

#### INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

#### MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Datos Generales:

1. Sexo: F  M
2. Edad: 31...
3. Profesión: *JMG. INDUSTRIAL*
4. Situación Laboral: Contratado  Nombrado  Otro

**Instrucciones:**

Bueno, en la siguiente pregunta, marca la casilla X que mejor te describa. Si cree que no hay otra forma de responderla, respóndala de todos modos y considere la respuesta correcta para su caso.

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

DIMENSION 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL		VALORACION						
Nº	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado (a) debido a mi trabajo.					X		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.				X			
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.		X					
4	Me siento cansado trabajar todo el día con la gente.		X					
5	Me siento desgastado por efecto de mi trabajo.			X				
6	Me siento frustrado en mi trabajo.					X		

6	Me siento frustrado en mi trabajo	X					
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo		X				
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X					
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades		X				
<b>DIMENSION 2: DESPERSONALIZACION</b>							
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fuesen objetos impersonales	X					
11	Me he vuelto más insensible con los pacientes que requieren de mis servicios	X					
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté afectando emocionalmente		X				
13	Siento que no me preocupa lo que les ocurra a los pacientes	X					
14	Creo que los pacientes me culpan algunos de algunos de sus problemas	X					
<b>DIMENSION 3: REALIZACION PERSONAL</b>							
15	Fácilmente puedo entender cómo se sienten los pacientes		X				
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes		X				
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo				X		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo			X			
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes				X		
20	Me siento estimulado (a) después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes				X		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo				X		
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada			X			

AUTORES: Maslach y Jackson (1986) ADAPTACION: Ruiz (2020)

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su

persona. Edad: 31 Género: M  F ( )

Estado Civil: Soltero  Casado ( ) Viudo ( ) Divorciado ( )

Conviviente ( ) Situación Laboral: Estable ( ) Contratado

Marcar con una X la respuesta que crea conveniente para el

enunciado: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5:

siempre.

	LOGRO DE METAS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.					X
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.				X	
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.					X
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					X
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					X
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					X
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					X
	<b>COMPETENCIAS</b>	1	2	3	4	5
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades				X	
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					X
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					X
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado					X
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					X
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					X
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					X
	<b>RASGOS DE PERSONALIDAD</b>	1	2	3	4	5
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio				X	
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado				X	
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficientes y constructivas con los superiores.					X
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros					X
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.			X		
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					X

INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

*Percyra Salsol, Patricia Roa*

**MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)**

Datos Generales:

1. Sexo: F  M   
 2. Edad: *45*  
 3. Profesión: *Docente*  
 4. Situación Laboral: Contratado  Nombrado  Otro

**Instrucciones:**

Bueno, en la siguiente pregunta, marca la casilla X que mejor te describa. Si cree que no hay otra forma de responderla, respóndala de todos modos y considere la respuesta correcta para su caso.

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

DIMENSION 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL		VALORACION						
Nº	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado (a) debido a mi trabajo.		X					
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.				X			
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.		X					
4	Me siento cansado trabajar todo el día con la gente		X					
5	Me siento desgastado por efecto de mi trabajo		X					
6	Me siento frustrado en mi trabajo		X					

6	Me siento frustrado en mi trabajo		X						
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	X							
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X							
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X							
<b>DIMENSION 2: DESPERSONALIZACION</b>									
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fuesen objetos impersonales	X							
11	Me he vuelto más insensible con los pacientes que requieren de mis servicios		X						
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté afectando emocionalmente	X							
13	Siento que no me preocupa lo que les ocurra a los pacientes	X							
14	Creo que los pacientes me culpan algunos de algunos de sus problemas		X						
<b>DIMENSION 3: REALIZACION PERSONAL</b>									
15	Fácilmente puedo entender cómo se sienten los pacientes								X
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes								X
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo								X
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo								X
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes								X
20	Me siento estimulado (a) después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes								X
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo								X
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada								X

**AUTORES:** Maslach y Jackson (1986) **ADAPTACIÓN:** Ruiz (2020)

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su

persona. Edad: 45 Género: M ( ) F (X)

Estado Civil: Soltero ( ) Casado (X) Viudo ( ) Divorciado ( )

Conviviente ( ) Situación Laboral: Estable ( ) Contratado (X)

Marcar con una X la respuesta que crea conveniente para el

enunciado: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: siempre.

LOGRO DE METAS		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.					X
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					X
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.				X	
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.				X	
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					X
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					X
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio				X	
<b>COMPETENCIAS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades					X
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.				X	
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio				X	
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado					X
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio				X	
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					X
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					X
<b>RASGOS DE PERSONALIDAD</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio					X
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.					X
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficientes y constructivas con los superiores.					X
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros					X
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.				X	
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					X

## INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS

### MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Datos Generales: *Rojas Quispe, Yesenia Rosario*

1. Sexo: F  M
2. Edad: *40*
3. Profesión: *Docente Primaria*
4. Situación Laboral: Contratado  Nombrado  Otro

**Instrucciones:**

Bueno, en la siguiente pregunta, marca la casilla X que mejor te describa. Si cree que no hay otra forma de responderla, respóndala de todos modos y considere la respuesta correcta para su caso.

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

DIMENSION 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL		VALORACION						
Nº	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado (a) debido a mi trabajo		X					
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo						X	
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo						X	
4	Me siento cansado trabajar todo el día con la gente		X					
5	Me siento desgastado por efecto de mi trabajo		X					
6	Me siento frustrado en mi trabajo	X						

6	Me siento frustrado en mi trabajo	x							
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo		x						
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	x							
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	x							
<b>DIMENSION 2: DESPERSONALIZACION</b>									
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fuesen objetos impersonales	x							
11	Me he vuelto más insensible con los pacientes que requieren de mis servicios	x							
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté afectando emocionalmente	x							
13	Siento que no me preocupa lo que les ocurra a los pacientes	x							
14	Creo que los pacientes me culpan algunos de algunos de sus problemas	x							
<b>DIMENSION 3: REALIZACION PERSONAL</b>									
15	Fácilmente puedo entender cómo se sienten los pacientes								x
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes								x
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo								x
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo								x
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes								x
20	Me siento estimulado (a) después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes		x						
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo								x
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada		x						

**AUTORES:** Maslach y Jackson (1986) **ADAPTACIÓN:** Ruiz (2020)

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona. Edad: 40 Género: M ( ) F ( )

Estado Civil: Soltero ( ) Casado (x) Viudo ( ) Divorciado ( )

Conviviente ( ) Situación Laboral: Estable ( ) Contratado (x)

Marcar con una X la respuesta que crea conveniente para el

enunciado: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: siempre.

LOGRO DE METAS		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.					X
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					X
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.		X			
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.				X	
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					X
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					X
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					X
<b>COMPETENCIAS</b>		1	2	3	4	5
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades					X
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					X
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio				X	
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado				X	
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					X
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					X
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					X
<b>RASGOS DE PERSONALIDAD</b>		1	2	3	4	5
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio					X
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.					X
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficientes y constructivas con los superiores.					X
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros					X
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					X
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					X

INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS

**MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)**

Datos Generales: *Martinez Rimas, Suly Inicial*

1. Sexo: F  M   
 2. Edad: *35*  
 3. Profesión: *Docente...*  
 4. Situación Laboral: Contratado  Nombrado  Otro

**Instrucciones:**

Bueno, en la siguiente pregunta, marca la casilla X que mejor te describa. Si cree que no hay otra forma de responderla, respóndala de todos modos y considere la respuesta correcta para su caso.

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

DIMENSION 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL		VALORACION						
Nº	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado (a) debido a mi trabajo				X			
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.			X				
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.						X	
4	Me siento cansado trabajar todo el día con la gente					X		
5	Me siento desgastado por efecto de mi trabajo						X	
6	Me siento frustrado en mi trabajo	X	X					

6	Me siento frustrado en mi trabajo	X							
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo		X						
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X							
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X							
<b>DIMENSION 2: DESPERSONALIZACION</b>									
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fuesen objetos impersonales	X							
11	Me he vuelto más insensible con los pacientes que requieren de mis servicios	X							
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté afectando emocionalmente		X						
13	Siento que no me preocupa lo que les ocurra a los pacientes								
14	Creo que los pacientes me culpan algunos de algunos de sus problemas		X						
<b>DIMENSION 3: REALIZACION PERSONAL</b>									
15	Fácilmente puedo entender cómo se sienten los pacientes			X					
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes			X					
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	X							
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo								X
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes								X
20	Me siento estimulado (a) después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes				X				
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					X			
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada						X		

**AUTORES:** Maslach y Jackson (1986) **ADAPTACIÓN:** Ruiz (2020)

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL**

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona. Edad: 35 Género: M ( ) F (X)

Estado Civil: Soltero (X) Casado ( ) Viudo ( ) Divorciado ( )

Conviviente ( ) Situación Laboral: Estable ( ) Contratado ( )

Marcar con una X la respuesta que crea conveniente para el

enunciado: 1:Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: siempre.

LOGRO DE METAS		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.				X	
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					X
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.			X		
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.				X	
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.			X		
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.				X	
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio				X	
<b>COMPETENCIAS</b>		1	2	3	4	5
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades					X
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.				X	
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado				X	
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio				X	
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					X
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					X
<b>RASGOS DE PERSONALIDAD</b>		1	2	3	4	5
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio					X
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.				X	
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficientes y constructivas con los superiores.					X
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros					X
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.				X	
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					X

INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

**MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)**

Datos Generales:

1. Sexo: F  M
2. Edad: 58.
3. Profesión: Docente Secundaria
4. Situación Laboral: Contratado  Nombrado  Otro

**Instrucciones:**

Bueno, en la siguiente pregunta, marca la casilla X que mejor te describa. Si cree que no hay otra forma de responderla, respóndala de todos modos y considere la respuesta correcta para su caso.

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

DIMENSION 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL		VALORACION						
Nº	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado (a) debido a mi trabajo.		X					
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X						
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	X						
4	Me siento cansado trabajar todo el día con la gente	X						
5	Me siento desgastado por efecto de mi trabajo	X						
6	Me siento frustrado en mi trabajo	X						

6	Me siento frustrado en mi trabajo	X							
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo		X						
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	X							
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	X							
<b>DIMENSION 2: DESPERSONALIZACION</b>									
10	Creo que trato a algunos pacientes como si fuesen objetos impersonales	X							
11	Me he vuelto más insensible con los pacientes que requieren de mis servicios	X							
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté afectando emocionalmente	X							
13	Siento que no me preocupa lo que les ocurra a los pacientes	X							
14	Creo que los pacientes me culpan algunos de algunos de sus problemas	X							
<b>DIMENSION 3: REALIZACION PERSONAL</b>									
15	Fácilmente puedo entender cómo se sienten los pacientes								X
16	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los pacientes								X
17	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo								X
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo								X
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes								X
20	Me siento estimulado (a) después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes								X
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo								X
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada								X

**AUTORES:** Maslach y Jackson (1986) **ADAPTACION:** Ruiz (2020)

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su

persona. Edad: 58 Género: M  F ( )

Estado Civil: Soltero ( ) Casado ( ) Viudo ( ) Divorciado

Conviviente ( ) Situación Laboral: Estable ( ) Contratado ( )

Marcar con una X la respuesta que crea conveniente para el

enunciado: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: siempre.

LOGRO DE METAS		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los <u>pacientes</u> .					X
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					X
3	Produzco o realizo mi trabajo <u>sin errores</u> en los tiempos establecidos por su jefatura.				X	
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					X
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					X
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					X
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					X
<b>COMPETENCIAS</b>		1	2	3	4	5
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades					X
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.				X	
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio					X
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado					X
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					X
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					X
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.				X	
<b>RASGOS DE PERSONALIDAD</b>		1	2	3	4	5
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio					X
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo integrado.					X
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficientes y constructivas con los superiores.					X
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros					X
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.		X			
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					X

# ANEXO 6

## AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA



COLEGIO EXCELENCIA  
San Vicente de La Barquera  
*¡Una cultura de éxito...!*

INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA PRIVADA R.D.R. 04024

Huánuco, 11 de octubre 2024.

**Señores:**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

Nos es grato dirigirnos a ustedes con respecto a la carta enviada por la Bachiller Thalia Ortiz Ruiz, solicitando permiso para realizar encuestas a los docentes relacionado al tema de investigación "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de la institución Privada San Vicente de la Barquera, con el fin de optar el título profesional de licenciada en Psicología.

Luego de analizar las posibilidades de realizar dicha propuesta, la Promotoría de la institución Privada San Vicente de la Barquera, **CONCEDE EL PERMISO** para realizar dichas encuestas y brindar un taller informativo sobre el Síndrome de Burnout.

Agradeciendo su atención a la presente

  
Ronald Hubner Dávalos  
Representante de la Promotoría de  
Servicios Educativos S.A.S. S.C. S.R.L.



  
I.E. Pr. San Vicente de La Barquera  
Jr. Crespo y Castillo 854 - Huánuco  
(062) 51 7655 | 972 085 699

  
<https://labarquera.edu.pe>  
[informes@labarquera-edu.pe](mailto:informes@labarquera-edu.pe)



# ANEXO 7

## CONSENTIMIENTO INFORMADO FIRMADOS

73

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### SINDROMÉ DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "SAN VICENTE DE LA BARQUERA" HUÁNUCO 2024

Investigadora: Thalia Ortiz Ruiz

Estimados docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera de la ciudad de Huánuco; soy una estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud del Programa Académico Profesional de Psicología en la Universidad de Huánuco, estoy desarrollando un Proyecto de Investigación para la obtención del título de licenciada en Psicología.

De acuerdo con las normas éticas, solicitamos su valioso consentimiento para su participación en nuestro estudio de investigación, por tal motivo solicito cordialmente que desarrolle el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de desempeño laboral de manera anónima en un tiempo aproximado de 15 a 30 minutos.

Informado que el objetivo del desarrollo de dicha prueba es obtener información de manera anónima de cómo se encuentran en la actualidad la relación del síndrome de Burnout con su desempeño laboral, manifestándole expresamente que los resultados obtenidos se mantendrán en estricta reserva y confidencialidad, comunicándole, además que dicha información será utilizada exclusivamente para fines del estudio de investigación que estoy ejecutando.

En señal de aceptación y conformidad solicito tenga a bien formar el presente consentimiento informado.

*Pilar Díaz Aguirre*

**Nombres y apellidos**

**Firma**

*Pilar Díaz Aguirre*

**CONSENTIMIENTO INFORMADO****SINDROMÉ DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "SAN VICENTE DE LA BARQUERA" HUÁNUCO 2024**

Investigadora: Thalia Ortiz Ruiz

Estimados docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera de la ciudad de Huánuco; soy una estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud del Programa Académico Profesional de Psicología en la Universidad de Huánuco, estoy desarrollando un Proyecto de Investigación para la obtención del título de licenciada en Psicología.

De acuerdo con las normas éticas, solicitamos su valioso consentimiento para su participación en nuestro estudio de investigación, por tal motivo solicito cordialmente que desarrolle el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de desempeño laboral de manera anónima en un tiempo aproximado de 15 a 30 minutos.

Informado que el objetivo del desarrollo de dicha prueba es obtener información de manera anónima de cómo se encuentran en la actualidad la relación del síndrome de Burnout con su desempeño laboral, manifestándole expresamente que los resultados obtenidos se mantendrán en estricta reserva y confidencialidad, comunicándole, además que dicha información será utilizada exclusivamente para fines del estudio de investigación que estoy ejecutando.

En señal de aceptación y conformidad solicito tenga a bien formar el presente consentimiento informado.

MIGUEL ANGEL CAPCHA LAZARO

**Nombres y apellidos**

**Firma**



**CONSENTIMIENTO INFORMADO****SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "SAN VICENTE DE LA BARQUERA" HUÁNUCO 2024**

Investigadora: Thalia Ortiz Ruiz

Estimados docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera de la ciudad de Huánuco; soy una estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud del Programa Académico Profesional de Psicología en la Universidad de Huánuco, estoy desarrollando un Proyecto de Investigación para la obtención del título de licenciada en Psicología.

De acuerdo con las normas éticas, solicitamos su valioso consentimiento para su participación en nuestro estudio de investigación, por tal motivo solicito cordialmente que desarrolle el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de desempeño laboral de manera anónima en un tiempo aproximado de 15 a 30 minutos.

Informado que el objetivo del desarrollo de dicha prueba es obtener información de manera anónima de cómo se encuentran en la actualidad la relación del síndrome de Burnout con su desempeño laboral, manifestándole expresamente que los resultados obtenidos se mantendrán en estricta reserva y confidencialidad, comunicándole, además que dicha información será utilizada exclusivamente para fines del estudio de investigación que estoy ejecutando.

En señal de aceptación y conformidad solicito tenga a bien formar el presente consentimiento informado.

Mayra Paola Alvarado Rueda

**Nombres y apellidos**

**Firma**



**CONSENTIMIENTO INFORMADO****SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "SAN VICENTE DE LA BARQUERA" HUÁNUCO 2024**

Investigadora: Thalia Ortiz Ruiz

Estimados docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera de la ciudad de Huánuco; soy una estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud del Programa Académico Profesional de Psicología en la Universidad de Huánuco, estoy desarrollando un Proyecto de Investigación para la obtención del título de licenciada en Psicología.

De acuerdo con las normas éticas, solicitamos su valioso consentimiento para su participación en nuestro estudio de investigación, por tal motivo solicito cordialmente que desarrolle el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de desempeño laboral de manera anónima en un tiempo aproximado de 15 a 30 minutos.

Informado que el objetivo del desarrollo de dicha prueba es obtener información de manera anónima de cómo se encuentran en la actualidad la relación del síndrome de Burnout con su desempeño laboral, manifestándole expresamente que los resultados obtenidos se mantendrán en estricta reserva y confidencialidad, comunicándole, además que dicha información será utilizada exclusivamente para fines del estudio de investigación que estoy ejecutando.

En señal de aceptación y conformidad solicito tenga a bien formar el presente consentimiento informado.

*José Paul López Terayza*  
**Nombres y apellidos**

**Firma**  
*José Paul López Terayza*

**CONSENTIMIENTO INFORMADO****SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "SAN VICENTE DE LA BARQUERA" HUÁNUCO 2024**

Investigadora: Thalia Ortiz Ruiz

Estimados docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa Privada San Vicente de la Barquera de la ciudad de Huánuco; soy una estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud del Programa Académico Profesional de Psicología en la Universidad de Huánuco, estoy desarrollando un Proyecto de Investigación para la obtención del título de licenciada en Psicología.

De acuerdo con las normas éticas, solicitamos su valioso consentimiento para su participación en nuestro estudio de investigación, por tal motivo solicito cordialmente que desarrolle el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de desempeño laboral de manera anónima en un tiempo aproximado de 15 a 30 minutos.

Informado que el objetivo del desarrollo de dicha prueba es obtener información de manera anónima de cómo se encuentran en la actualidad la relación del síndrome de Burnout con su desempeño laboral, manifestándole expresamente que los resultados obtenidos se mantendrán en estricta reserva y confidencialidad, comunicándole, además que dicha información será utilizada exclusivamente para fines del estudio de investigación que estoy ejecutando.

En señal de aceptación y conformidad solicito tenga a bien formar el presente consentimiento informado.

*Thalia Ortiz Ruiz*

**Nombres y apellidos**

**Firma**



## ANEXO 8 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

