

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN
DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA
PROVINCIA DE PISCO, ICA – 2024.**

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLER

HUAMACTO HERNANDEZ CRISTHIAN JESUS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

CHINCHA – PERÚ

2025

ASESOR

DRA. DIAZ GODIÑO JESSICA CAROL

ORCID 0000-0001-7420-6034

TESISTA

HUAMACTO HERNANDEZ CRISTHIAN JESUS

ORCID 0009-0002-8011-0511

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PSICOLOGÍA – PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

AGRADECIMIENTO

A Dios

Estoy agradecido por el don de la vida y la fortaleza que me da para enfrentar cada día con optimismo, cada paso que doy se convierte en una bendición, sintiendo la guía y protección de Dios en cada experiencia y desafío, lo que me llena de gratitud y confianza para seguir adelante con fe y esperanza.

A la Universidad Privada San Juan Bautista

Agradezco a la Universidad Privada San Juan Bautista por sentar los cimientos de mi formación profesional y proporcionarme los materiales necesarios para desarrollarme como un profesional destacado.

A los docentes de la Institución Educativa

Expreso mi sincero agradecimiento a los docentes de la Institución Educativa que participaron activamente en este estudio, su accesibilidad, disposición y compromiso fueron fundamentales para llevar a cabo el trabajo de investigación de manera efectiva y lograr resultados significativos, enriqueciendo enormemente este estudio.

DEDICATORIA

Con gratitud y afecto, dedico este trabajo a mis padres, quienes a lo largo de mi vida me han brindado una educación basada en sólidos valores de comprensión y empatía hacia todos los seres vivos, su amor y dedicación han sido pilares fundamentales en mi formación, guiándome con cariño y apoyo en cada paso que he dado.

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024, la metodología fue de diseño no experimental de corte transversal, de tipo básica de nivel correlacional, la muestra fue de 41 docentes, a los cuales se les aplicó el inventario de Burnout de Maslach (1986) y el cuestionario de desempeño laboral de Deborah (2011), los resultados encontrados indican que los docentes presentan un nivel medio predominante con un 78% de síndrome de burnout, el 2.4% presenta un alto cansancio emocional, respecto a la realización personal se reportó un nivel bajo con 4.9%, asimismo, presentan un nivel moderado de desempeño laboral con un 80.5%, respecto a desempeño de tareas se reportó que el 92.7 presento un nivel alto desempeño contextual un nivel moderado con 26.8%. El estudio concluyó que no se encontró una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, dado que el nivel de significancia obtenido (.368) superó el umbral establecido, esto indica que, si bien algunos docentes pueden experimentar este síndrome, no necesariamente impacta en su rendimiento laboral, además, es importante considerar que existen otros factores que podrían influir en el desempeño laboral.

Palabras clave: Burnout, desempeño, contextual, cansancio, despersonalización.

ABSTRACT

The primary objective of the study was to determine the relationship between Burnout Syndrome and job performance in teachers from an educational institution in the province of Pisco, Ica – 2024. The methodology followed a non-experimental, cross-sectional design, categorized as basic research with a correlational level. The sample consisted of 41 teachers, who were assessed using the Maslach Burnout Inventory (1986) and Deborah's Job Performance Questionnaire (2011). The results indicated that 78% of teachers exhibited a predominant moderate level of Burnout Syndrome, while 2.4% experienced high emotional exhaustion. Regarding personal accomplishment, a low level (4.9%) was reported. Additionally, teachers demonstrated a moderate level of job performance (80.5%). In terms of task performance, 92.7% showed a high level, whereas contextual performance was moderate (26.8%). The study concluded that no significant relationship was found between Burnout Syndrome and job performance, as the obtained significance level (.368) exceeded the established threshold. This suggests that, although some teachers may experience burnout, it does not necessarily impact their job performance. Furthermore, it is important to consider that other factors may influence job performance.

Keywords: Burnout, performance, contextual, exhaustion, depersonalization.

INTRODUCCIÓN

A lo largo del siglo XXI, la calidad educativa ha sido reconocida como un pilar para el desarrollo social, sin embargo, la docencia, al requerir significativos recursos físicos y mentales, enfrenta desafíos que pueden afectar el bienestar de los educadores, con el tiempo, el agotamiento en los docentes puede derivar en trastornos psicofísicos que no solo impactan su desempeño, sino también la experiencia de los estudiantes, generando sentimientos de incomprensión y desapego (Giardini et al., 2018). En este contexto, el Síndrome de Burnout emerge como un problema crítico, ya que la sobrecarga y el estrés crónico deterioran la calidad educativa, afectando la motivación y el compromiso de los docentes este desgaste no solo perjudica la enseñanza, sino que también repercute negativamente en el aprendizaje, creando un círculo vicioso que compromete la formación de los estudiantes y el futuro de la educación (Rodríguez et al., 2003).

La investigación se estructura en cinco capítulos fundamentales. El primer capítulo expone la problemática de estudio a nivel internacional, nacional y regional, definiendo los objetivos, la justificación, los alcances y las limitaciones, el segundo capítulo presenta el marco teórico, analizando estudios previos, estableciendo conceptos clave y formulando las hipótesis de investigación, en el tercer capítulo se detalla la metodología, describiendo el diseño, las técnicas de recolección de datos, la población y muestra, así como la validez, confiabilidad y consideraciones éticas, el cuarto capítulo expone los resultados a través de tablas y análisis de los datos, finalmente, el quinto capítulo discute los hallazgos, comparándolos con estudios previos y formulando conclusiones fundamentadas.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
ASESOR Y TESISISTA.....	ii
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	viii
ÍNDICE.....	ix
INFORME ANTIPLAGIO.....	xi
LISTA DE TABLAS.....	xiii
LISTA DE ANEXOS.....	xiv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. General.....	5
1.2.2. Específicos.....	5
1.3. Justificación.....	6
1.4. Delimitación del área de estudio.....	7
1.5. Objetivos.....	9
1.5.1. General.....	9
1.5.2. Específicos.....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. Antecedentes de la investigación.....	11
2.2. Bases teóricas.....	16
2.3. Marco conceptual.....	36
2.4. Hipótesis.....	38
2.4.1. General.....	38
2.4.2. Específicas.....	38
2.5. Variables.....	38
2.6. Definición operacional de términos.....	40

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	42
3.1. Diseño Metodológico	42
3.1.1. Tipo de investigación	42
3.1.2. Nivel de investigación	42
3.2. Población y muestra	43
3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	45
3.4. Técnica de procesamiento y análisis de datos	49
3.5. Consideraciones Éticas	50
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	52
4.1. Resultados	52
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
5.1. Discusión	58
5.2. Conclusiones	63
5.3. Recomendaciones	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	76

INFORME ANTIPLAGIO

TESIS: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA PROVINCIA DE PISCO, ICA – 2024. HUAMACTO HERNANDEZ CRISTHIAN JESUS

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

6%

2

repositorio.upsjb.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Politécnica del Perú

Trabajo del estudiante

1%

4

hdl.handle.net

Fuente de Internet

<1%

5

Submitted to Universidad Católica de Santa María

Trabajo del estudiante

<1%

6

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

7

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

FORMATO GYT-FR-64



UNIVERSIDAD PRIVADA
SAN JUAN BAUTISTA

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA
LOCAL /FILIAL CHINCHA

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 29/04/25

NOMBRE DEL AUTOR: HUAMACTO HERNANDEZ CRISTHIAN JESUS

NOMBRE DEL ASESOR: DRA. JESSICA CAROL DIAZ GODIÑO

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ()
- TESIS (X)
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()
- ARTICULO ()
- OTROS ()


INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: **SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA PROVINCIA DE PISCO – ICA, 2024.**

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE:
20 %

Conformidad Autor:

Conformidad Asesor:


Nombre: ~~Huamacto Hernandez Cristian Jesus~~ Cristian Jesus
DNI: 70599283
Huella:


Nombre: ~~Jessica Carol Diaz Godino~~ Jessica Carol Diaz Godino
DNI: 40542114

upsjb.edu.pe
CENTRAL TELEFÓNICA: (05) 644-9933

LOCAL CHORRILLOS
Av. José Antonio Encanto
N° 1001 - 1002 - 1003

LOCAL SAN BORJA
Av. San Juan
N° 1001 - 1002 - 1003

FILIAL ICA
Carretera Panamericana Sur
N° 1001, 1002 y 1003

FILIAL CHINCHA
Calle Abasco N° 100
Urbanización Las Virreyes
(Chincha)

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Población total de profesores de una Institución Educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024.	44
Tabla 2 Nivel de síndrome de burnout en docentes de una institución educativa	52
Tabla 3 Nivel de Desempeño laboral en docentes de una institución educativa	53
Tabla 4 Prueba de normalidad	54
Tabla 5 Relación entre síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024	55
Tabla 6 Relación que existe entre la dimensión cansancio emocional con la variable desempeño laboral en docentes de una institución.	55
Tabla 7 Relación que existe entre la dimensión despersonalización con la variable desempeño laboral en docentes de una institución educativa	56
Tabla 8 Relación que existe entre la dimensión realización personal con la variable desempeño laboral en docentes de una institución educativa	57

LISTA DE ANEXOS

	Pág.	
Anexo 01	Matriz de consistencia.	77
Anexo 02	Matriz de operacionalización.	79
Anexo 03	Autorización del uso del instrumento.	80
Anexo 04	Protocolos de los instrumentos.	81
Anexo 05	Reporte de prueba piloto	83
Anexo 06	Autorización para obtener la muestra.	86
Anexo 07	Consentimiento informado.	87
Anexo 08	Evidencias bibliográficas.	90

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

En la actualidad, se ha constatado que uno de los fundamentos clave para la estabilidad de una sociedad radica en la calidad de la educación que reciben sus integrantes, este proceso, al proporcionar conocimientos, fomentar valores y principios, así como enriquecer la cultura, se erige como el cimiento que impulsa el progreso social, es aquí donde la docencia académica considerada una profesión delicada, no está exenta de desafíos, ya que, aunque guía al estudiante en la exploración de su potencial, también puede presentar dificultades al requerir considerables recursos físicos y mentales (Giardini et al., 2018).

Con el transcurso del tiempo, es posible que los docentes agoten sus recursos, perdiendo el placer en su labor y enfrentándose a trastornos psicofísicos, este desgaste no solo afecta al educador, sino que también repercute en los estudiantes, quienes pueden experimentar sensaciones de incompreensión, ignorancia o desapego por parte de sus docentes, así surge un fenómeno observado por la psicología (Giardini et al., 2018).

De igual forma, tenemos que el Síndrome de Burnout representa un desafío significativo en el ámbito educativo, ya que su manifestación afecta negativamente el desempeño laboral de los docentes, generando agotamiento físico y emocional debido al estrés crónico y la sobrecarga laboral (Olivera y Neto, 2023). Este fenómeno impacta la calidad educativa, pues disminuye la motivación, la vitalidad y la empatía de los profesores, afectando su capacidad para impartir conocimientos de manera efectiva, asimismo, la fatiga persistente y la desmotivación no solo perjudican a los educadores, sino que

también influyen en la experiencia de los alumnos, deteriorando el proceso de enseñanza-aprendizaje (Rodríguez et al., 2003).

A nivel global, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han reportado un deterioro significativo en la salud de los trabajadores en las últimas décadas, donde el estrés y sus manifestaciones representan los principales factores perjudiciales, este problema provoca la pérdida anual de aproximadamente 12,000 millones de días de trabajo, con un impacto económico estimado en un billón de dólares, además, el 15% de los trabajadores ha experimentado algún tipo de trastorno psicológico, influenciado por factores sociales como la discriminación, la violencia psicológica y el acoso laboral, lo que no solo afecta la salud mental, sino que también repercute negativamente en la productividad y la economía global (OMS y OIT, 2022).

De igual forma un estudio realizado en Latinoamérica por Santa Cruz et al. (2021) proporciona datos estadísticos que revelan la presencia del Síndrome de Burnout entre los docentes de países latinoamericanos en los últimos años, según sus hallazgos, se observó que, en naciones como Brasil, aproximadamente el 25.77% de los docentes experimentaron este síndrome, mientras que en Chile la cifra fue del 25.2%, este indicador subraya la magnitud del problema en la región latina, asimismo, en el caso específico de Colombia, los resultados del estudio indican que los síntomas de agotamiento extremo laboral y las cefaleas eran características distintivas del Síndrome de Burnout entre los docentes.

Además, se señala que estos síntomas se intensificaban al concluir la jornada laboral diaria, evidenciando la carga y el impacto significativo que la labor docente tiene en la salud mental y física de estos profesionales, este análisis estadístico no solo resalta la prevalencia del Síndrome de Burnout en los países mencionados, sino que también pone de manifiesto la necesidad urgente de abordar este problema de manera integral en el ámbito educativo (Santa Cruz et al., 2021).

Por otro lado, investigaciones llevadas a cabo por la consultora Gallup (2022) ha observado que la tasa global de compromiso y desempeño laboral es meramente del 23%, además, este estudio indica que en Europa el 14% de los trabajadores se sienten satisfechos con su puesto de trabajo a diferencia de países como Estados Unidos donde el 33% de los trabajadores indican sentirse satisfechos, asimismo, los países europeos con menor compromiso y desempeño laboral son Italia (4%), Francia (6%) y Reino Unido (9%) al igual que España, estos datos sugieren que entre 1 y 2 trabajadores de cada 10 experimentan satisfacción y motivación en su entorno laboral.

Es importante destacar que esta cifra varía según la región y el país; por ejemplo, en los Estados Unidos, la tasa de compromiso laboral alcanza el 33%, mientras que en África se reduce significativamente a un 9%, estas disparidades en la motivación laboral a nivel mundial tienen un impacto considerable en el rendimiento profesional, ya que una falta de motivación afecta de manera drástica la productividad y la calidad del trabajo realizado como también en el desempeño de los profesionales en su área, este panorama subraya la necesidad de abordar las causas subyacentes de la falta

de compromiso laboral a nivel global, reconociendo las diferencias culturales y regionales que contribuyen a estas disparidades (Gallup, 2022).

En el ámbito nacional, según las investigaciones realizadas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), se ha señalado que las posibilidades de que un docente experimente niveles inadecuados de estrés son significativamente altas, alcanzando el 80%, esto contrasta con otras profesiones (INEI, 2021), ya que los docentes enfrentan una serie de desafíos que van desde cambios emocionales hasta sentimientos de frustración, incompetencia, falta de resiliencia y malos hábitos sedentarios, entre otros, estos factores contribuyen a lo que actualmente se conoce como agotamiento psicológico, una condición que conduce a la pérdida de defensas y deja a los docentes en un estado de vulnerabilidad.

En la región de Ica, el desempeño laboral de los trabajadores varía según el tipo de institución en la que se desempeñan, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), el 40.6% de la población activa empleada experimenta una baja motivación laboral, lo que se refleja en un desempeño deficiente, en el sector privado, el 60% de los colaboradores expresan satisfacción con su posición y remuneración, mientras que, en el sector público, más del 50% de los trabajadores muestran insatisfacción tanto con su puesto como con su salario, esta situación evidencia la necesidad de mejorar las condiciones laborales en el ámbito público para favorecer un entorno de trabajo más positivo y productivo.

La falta de compromiso y la disminución en la calidad de la enseñanza generan un entorno educativo menos estimulante, comprometiendo el

proceso de aprendizaje de los estudiantes, en donde la conexión entre un educador agotado y un rendimiento académico disminuido se convierte en un ciclo pernicioso que perpetúa el problema, influyendo en la formación integral de los jóvenes y socavando el fundamento mismo de la educación, es imperativo reconocer el Síndrome de Burnout como un asunto grave que no solo amenaza la salud y bienestar de los docentes, sino que también menoscaba la calidad educativa que procuran ofrecer, afectando de manera significativa a las generaciones futuras (Ramos y Roque, 2021).

La relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes es significativa, ya que el desgaste físico, emocional y mental ocasionado por el estrés prolongado deteriora la calidad educativa, los profesores que padecen altos niveles de agotamiento suelen experimentar una reducción en su compromiso, menor entusiasmo por sus labores y una disminución en la efectividad de sus métodos de enseñanza, esto no solo impacta su bienestar psicológico, sino que también incide en el proceso de aprendizaje de los alumnos, afectando el ambiente académico (Mena y Federico, 2022). Por ello, es fundamental atender este problema para fortalecer el rendimiento docente y asegurar una educación óptima.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. General

PG: ¿Cuál es el nivel de relación entre Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica-2024?

1.2.2. Específicos

PE1: ¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica - 2024?

PE2: ¿Cuál es el nivel de Desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica - 2024?

PE3: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión cansancio emocional con la variable desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica - 2024?

PE4: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión despersonalización con la variable desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica - 2024?

PE5: ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión realización personal con la variable desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica - 2024?

1.3. Justificación

La investigación encuentra su justificación a nivel teórico al contribuir al marco existente de conocimientos mediante una exploración de cómo el síndrome de burnout se manifiesta entre los docentes y su relación con el desempeño laboral, la comprensión teórica resultante será esencial para orientar investigaciones futuras y el desarrollo potencial de intervenciones específicas destinadas a mejorar tanto la salud como el rendimiento laboral de los docentes.

A nivel metodológico, la investigación se fundamenta en un enfoque descriptivo correlacional que busca identificar y describir las relaciones entre variables, este enfoque proporcionará una visión objetiva y cuantificable de las relaciones entre las variables, permitiendo una comprensión más profunda

de las mismas, asimismo, el estudio contó con instrumentos debidamente validados y confiables, los cuales fueron sometidos a una prueba piloto para verificar su precisión y consistencia en la medición.

En términos prácticos, la investigación justifica su relevancia al buscar ofrecer beneficios tangibles para la comunidad educativa en la provincia de Pisco, los resultados obtenidos podrán informar a las autoridades educativas locales y a los profesionales de la salud sobre la prevalencia de las variables y su impacto en las actividades académicas diarias, esta información puede ser utilizada para desarrollar programas de intervención y políticas que fomenten la salud mental y el bienestar de los docentes, contribuyendo a la creación de entornos laborales más saludables y sostenibles, además, se proporcionará orientación práctica para la implementación de estrategias de gestión del burnout a nivel institucional

1.4.Delimitación del área de estudio

Los criterios de delimitación en el estudio fueron de alcance teórico, en donde se consideró a las variables Síndrome de burnout y desempeño laboral, a nivel Social se consideró a docentes, a nivel espacial se situó en una institución educativa de la provincia de Pisco – Ica. Temporal, el estudio se desarrollará en el 2024.

Limitaciones

En el desarrollo de la investigación, se presentaron una variedad de limitaciones, una de estas limitaciones se dio en la fase de recopilación de datos, ya que la participación de los docentes dependió de su disposición, esto presento un desafío, ya que la falta de cooperación impacto negativamente en los plazos establecidos para la investigación, para mitigar

este obstáculo, se buscó fortalecer la relación con los docentes, estableciendo vínculos más estrechos y mostrando empatía hacia sus necesidades, llegando a un acuerdo colaborativo sobre el momento más adecuado para recopilar los resultados del estudio.

Otra limitación a considerar se relacionó con el proceso de investigación el cual implicó la ejecución de acciones que, a su vez, requieren recursos financieros, la falta de ingresos fijos por parte del investigador representó un desafío adicional, en este contexto, se contempla la posibilidad de recibir el apoyo financiero del núcleo familiar para cubrir los gastos asociados con la realización del estudio.

Propósito

La investigación tendrá un impacto en el contexto laboral escolar, proporcionar información relevante para educadores, psicólogos y otros profesionales dedicados a este sector, los resultados obtenidos a través de este estudio no solo busco dar conocimiento de la situación actual, sino que también aspiran a ser la base sólida para la creación de programas y estrategias específicas, estos programas estarán orientados a mejorar el bienestar mental y la eficacia en las labores académicas de los docentes en la provincia de Pisco, ofreciendo soluciones concretas que beneficien a toda la comunidad educativa.

Línea de investigación

El estudio se enmarcó dentro de la línea de investigación en psicología organizacional, cuyo propósito es analizar y optimizar el comportamiento, el bienestar y el desempeño de los individuos dentro del entorno laboral (Acosta, 2021).

Objetivo de responsabilidad social

El trabajo de investigación estuvo estrechamente vinculado al tercer objetivo de responsabilidad social, denominado "Trabajo decente y crecimiento económico", el cual tiene como finalidad impulsar un desarrollo económico continuo, equitativo y sustentable, además de garantizar puestos de trabajo que sean productivos y brinden condiciones laborales justas para toda la población, en este marco, el estudio se relaciona con esta meta al examinar diversos aspectos que pueden incidir en la eficiencia en el ámbito laboral, como el agotamiento profesional, la presión en el trabajo y otros factores que impactan en la salud y bienestar de los empleados (ONU, 2021).

1.5.Objetivos

1.5.1. General

OG: Determinar el nivel de relación entre síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024.

1.5.2. Específicos

OE1: Determinar el nivel de síndrome de burnout en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica - 2024.

OE2: Determinar el nivel de desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica - 2024.

OE3: Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión cansancio emocional con el desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica - 2024.

OE4: Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión despersonalización con el desempeño laboral en docentes de una institución

educativa en la provincia de Pisco, Ica - 2024.

OE5: Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión realización personal con el desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica - 2024.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes Nacionales

Cassareto et al. (2024) tuvo como objetivo conocer el rol de variables personales, compromiso laboral y burnout con la salud física y mental de una muestra de trabajadores de una universidad privada de Lima, estudio de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, la muestra estuvo conformada por 512 trabajadores de los cuales 226 eran docentes y 286 eran personal administrativo, a los cuales se les aplicó un cuestionario de salud (Ware y Sherbourne), la escala de Burnout (Maslach) y la escala de compromiso laboral (Schaufeli), los resultados revelan que, pese a un funcionamiento físico adecuado, los trabajadores presentan quejas psicosomáticas, baja vitalidad y sobrepeso, el estudio concluyó que factores como la calidad del sueño, el compromiso laboral y el burnout influyen significativamente en su salud física y mental, destacando la necesidad de estrategias para mejorar el bienestar y reducir el impacto del agotamiento laboral.

Por otro lado, en Puno, Lauracio y Lauracio (2020) llevaron a cabo una investigación centrada en el síndrome de burnout y el desempeño laboral entre los trabajadores de un centro de salud, este estudio adoptó un enfoque descriptivo correlacional, con una muestra de 21 empleados, los resultados revelaron que, al evaluar el síndrome de burnout, la categoría baja fue la más destacada en las dimensiones del agotamiento emocional (57.2%), despersonalización (42.9%) y realización personal (78.6%) en el total de los evaluados, en cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, se observó que el 70% manifestó una calidad y técnica de atención, el 41% demostró

capacidad y educación continua, el 84% exhibió productividad, y el 77% demostró aptitudes, adicionalmente, se encontró una relación directa y significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación (0.063).

En el Cusco, un estudio realizado por Valverde (2021) se propuso explorar en profundidad el impacto del estrés laboral en el desempeño de los maestros en un colegio, empleando una metodología cuantitativa de diseño descriptivo, la herramienta principal utilizada fue un cuestionario, aplicado a un total de 51 profesores, con el objetivo de evaluar y medir el nivel de estrés experimentado por cada uno, los resultados revelaron que un considerable 51% de los profesores empleaba la escala ED-6 para autoevaluarse en términos de estrés laboral, este hallazgo destaca la percepción generalizada de los docentes sobre la relevancia del estrés en su entorno de trabajo, al profundizar en los resultados, se identificó una correlación significativa entre el nivel de estrés y el desempeño de los maestros, evidenciada por un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.000,

En Ancash, un estudio realizado por Yslado et al. (2021) en una Universidad Pública de Perú, centrándose en el Clima Laboral y su conexión con el Burnout, la muestra incluyó a 206 profesores, de los cuales el 80.1% eran nombrados y el 19.9% contratados, además, se consideró la participación de profesores varones (79.6%) y mujeres (20.4%), la metodología empleada involucró el uso del Cuestionario de Burnout y la Escala de Clima Laboral, los hallazgos obtenidos evidenciaron que el clima laboral presentó una media de 138.85, mientras que la realización personal alcanzó un promedio de 25.50 y el involucramiento laboral registró un valor medio de 32.20, en cuanto al síndrome de burnout, se obtuvo una media de

115.7, con un nivel de cansancio emocional de 34.3 y una realización personal de 69.5, a partir de estos resultados, el estudio concluyó que existe una relación negativa y estadísticamente significativa entre el clima laboral y el síndrome de burnout, con un índice de ajuste AGFI = 0.991, lo que indica que a medida que mejora el clima laboral, los niveles de burnout tienden a disminuir.

Asimismo, un estudio realizado en Tarapoto por Cortez-Silva et al. (2021) el propósito fundamental de este estudio fue identificar relaciones significativas entre la satisfacción laboral y los componentes del burnout durante el encierro, en el contexto de la pandemia de COVID-19, para alcanzar este objetivo, se empleó una muestra representativa de 205 educadores, a quienes se les administraron dos instrumentos de evaluación: el cuestionario ESLA-Educación y el Maslach Burnout Inventory (MBI), los resultados obtenidos revelaron que el 30.7% de la población estudiada presentó un nivel bajo de satisfacción laboral, de manera similar, en relación con el síndrome de burnout, se encontró que la dimensión de agotamiento emocional se situó en un nivel bajo en el 32.2% de los participantes, asimismo, la despersonalización presentó un nivel bajo en el 48.3%, mientras que la realización personal mostró un nivel bajo en el 36.1% de la muestra analizada, de igual forma, se revelaron un vínculo "negativo estadísticamente significativo entre la satisfacción laboral y los componentes del burnout", en particular, se observaron correlaciones negativas significativas con el agotamiento emocional ($\rho = -.315$; $p = .000$), la despersonalización ($\rho = -.252$; $p = .000$) y la realización personal ($\rho = -.254$; $p = .000$).

Antecedentes Internacionales

En Ecuador, por Ramos et al. (2024) cuyo fin fue el de realizar un análisis del Síndrome de burnout en docentes de una unidad educativa básica, la metodología empleada se basa en el enfoque cuantitativo descriptivo, no experimental, la muestra fue de 17 docentes, a los cuales se les aplicó el cuestionario “Maslach Burnout inventory” (MBI), los resultados encontrados indican que el 23.5% de los profesores muestran niveles altos de agotamiento emocional, en la dimensión despersonalización se encontró que el 17.6% se encuentra en un rango elevado, por último, en la dimensión realización personal se encontró que el 76.5% de los profesores se encontraba en niveles elevados, mientras que solo el 23.5% se encontraba en niveles intermedios, este estudio llegó a concluir que existe una variedad de respuestas frente al Síndrome de Burnout entre los educadores.

De igual forma, otro estudio realizado en Ecuador por Tacle y Garate (2023) cuyo objetivo fue encontrar síndrome de burnout y su impacto en el desempeño laboral en internos de un hospital provenientes de la ciudad de Latacunga, estudio de nivel descriptivo correlacional, en donde la muestra se conformó por 45 internos del área de medicina a los cuales se les aplicó el Maslach Burnout inventory y la escala de desempeño laboral (Valdivia), los resultados encontrados indican que el 40% de los encuestados presenta niveles elevados de Burnout, mientras que, el desempeño laboral tiene una prevalencia moderada, este estudio llegó a concluir que existe una relación positiva entre las dimensiones del Burnout con el desempeño laboral, indicando que a medida que una variable aumente la otra variable tiene una tendencia a aumentar.

De igual forma, un estudio realizado en Colombia por Manrique et al. (2020) procuraron determinar la relación existente entre el síndrome de burnout y las condiciones de riesgo psicosocial intralaboral en un grupo de 76 profesionales del área social, se seleccionaron a 9 participantes mediante un muestreo no probabilístico para llevar a cabo un análisis más detallado, esto con el fin de medir las variables pertinentes, se emplearon dos instrumentos reconocidos: el cuestionario Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS) para evaluar el síndrome de burnout, y el cuestionario sobre factores de riesgo psicosocial intralaboral. Los resultados revelaron una conexión significativa entre las variables de estudio, destacando que el riesgo psicosocial intralaboral explica el 47.8% del síndrome de burnout, estos hallazgos constituyen contribuciones valiosas y respaldan empíricamente los modelos utilizados en la investigación.

En una investigación adicional realizada en Ecuador por Huacón e Hidalgo (2021), se abordó el síndrome de burnout y su impacto en el desempeño laboral de profesores en una parroquia, este estudio adoptó un enfoque descriptivo correlacional y contó con la participación de 304 docentes como muestra, los resultados revelaron que, en el conjunto de participantes evaluados, los niveles más destacados se observaron en la dimensión de agotamiento emocional, con un 60% clasificado en el nivel medio, asimismo, se identificó un nivel bajo de despersonalización en el 50% de los docentes y un nivel alto de realización personal en el 43%, el análisis de los resultados también reveló una relación inversa y significativa entre la calificación de los profesores y las distintas dimensiones del burnout, en particular, se

encontraron correlaciones inversas en agotamiento emocional ($r_s=0.073$), realización personal ($r_s=0.023$) y despersonalización ($r_s=0.115$).

Un estudio llevado a cabo en Egipto por Mostafa et al. (2022) cuyo fin fue identificar la relación entre el estrés ocupacional, el burnout y el desempeño laboral en enfermeras, se emprendió una investigación exploratoria-descriptiva con un enfoque correlacional, la muestra estuvo compuesta por 100 enfermeras, la evaluación se realizó mediante el Cuestionario de Estresores, el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Dimensión de Actuación de Enfermería, los resultados obtenidos revelaron una correlación negativa entre el burnout y el desempeño laboral, indicando que a medida que los niveles de burnout aumentan, el desempeño laboral tiende a disminuir.

2.2. Bases teóricas

En la continuación del proceso de investigación, nos enfocaremos en el segundo punto, que implica explorar las bases teóricas de cada variable de estudio. Iniciaremos examinando la primera variable denominada "síndrome de burnout" y su conceptualización a partir de diversos referentes del campo de la psicología.

Según Maslach y Jackson (1981), el síndrome de burnout surge como una respuesta prolongada y significativa frente a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el contexto laboral que conllevan a que el sujeto pierda el interés y la motivación hacia su trabajo, el modelo trifactorial propuesto por Maslach identifica tres manifestaciones principales que

caracterizan este síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

Asimismo, este síndrome no solo tiene repercusiones en el bienestar emocional individual, sino que también genera consecuencias negativas en el desempeño laboral y la calidad del servicio proporcionado, aquellas personas que experimentan el síndrome de burnout pueden encontrarse lidiando con dificultades para mantener niveles saludables de motivación y compromiso en sus roles laborales, lo que puede afectar, a largo plazo, la satisfacción laboral y la calidad de las relaciones profesionales (Maslach y Jackson, 1981).

Por otro lado, para Travers y Cooper (1997) el Burnout no surge de manera abrupta como una reacción puntual a un factor específico, sino que se desarrolla de forma progresiva como un estado que responde a las experiencias laborales diarias y a eventos particulares, este fenómeno implica un deterioro gradual tanto en la salud física como en las relaciones interpersonales de los profesionales, afectando tanto el ámbito laboral como sus interacciones fuera de él.

Este proceso no solo conlleva una carga negativa para la salud de los individuos, sino que también tiene repercusiones directas en la calidad de la enseñanza que proporcionan, por ejemplo, un docente que experimenta Burnout puede mostrar una disminución progresiva en su nivel de compromiso y entusiasmo por la enseñanza, este agotamiento constante puede afectar la capacidad del profesor para conectarse de manera efectiva con los estudiantes, lo que a su vez influye en el rendimiento académico y en la calidad general de la experiencia educativa, además, el impacto en las

relaciones interpersonales fuera del entorno laboral puede afectar la vida personal y social del individuo, contribuyendo a un círculo vicioso de estrés y agotamiento (Travers y Cooper, 1997).

Según Jiménez et al. (2012), el síndrome de burnout se caracteriza por el excesivo agotamiento, así como por la experimentación del sujeto de diversas sensaciones, como fastidio, agobio y cansancio en relación con las funciones laborales, esto conlleva a una disminución del interés y la satisfacción laboral, un ejemplo ilustrativo podría ser un profesional de la salud que, debido a la carga de trabajo constante y las demandas emocionales intensas, comienza a sentirse abrumado, perdiendo gradualmente el interés y la satisfacción en su trabajo, además, en este contexto, se manifiestan sentimientos de fracaso, desánimo, irritabilidad y ansiedad debido a los intentos infructuosos de modificar la situación laboral de manera satisfactoria.

De acuerdo a Capezzuto (2017) El concepto de "burnout", que se traduce al español como "estar quemado" o experimentar desgaste, está estrechamente relacionado con la forma en que enfrentamos el estrés y respondemos a situaciones estresantes, ya sea de índole emocional o interpersonal, asimismo, este fenómeno guarda una conexión significativa con los trabajadores que enfrentan una carga laboral abrumadora, lo cual resulta en un rendimiento disminuido y un evidente agotamiento en el entorno laboral, en su esencia.

El burnout no se limita simplemente a la sensación de fatiga física; también se manifiesta en un agotamiento emocional, un sentimiento de cinismo hacia las tareas laborales y una disminución en la eficacia profesional,

aquellos que experimentan burnout pueden sentirse desconectados emocionalmente de sus responsabilidades laborales, enfrentar desafíos para mantener la motivación y experimentar una disminución en la capacidad para concentrarse en las tareas laborales (Capezzuto, 2017)

La evolución cronológica de la variable se encuentra intrínsecamente vinculada a los autores Gutiérrez (2020), quien, en su investigación, examina la progresión histórica y la percepción a lo largo del tiempo de la variable en el campo de la psicología, a partir de mediados de 1976, se inauguró una fase exploratoria focalizada principalmente en el personal de atención médica, en la cual Herbert Freudenberger y Christina Maslach identificaron similitudes en los efectos del burnout, tales como actitudes distantes y agotamiento emocional, ambos investigadores fueron los pioneros en el estudio y en el concepto de lo que es el Síndrome del Burnout.

Posteriormente en la década de 1980, conocida como la etapa psicosocial, se abandonó la perspectiva exclusiva del burnout como un fenómeno laboral, pasando a considerarlo un proceso derivado de la interacción entre las características del entorno laboral y las personales del trabajador, durante los años 90, se observaron mejoras en la investigación, con una expansión a diversas profesiones y la adaptación del cuestionario MBI, hacia mediados de 1996, se incorporó a la población estudiantil en el estudio del burnout, dando inicio a la fase del burnout académico, en donde los estudiantes fueron divididos en dos grupos según sus áreas de estudio, y se introdujo el MBI-SS para evaluar el burnout, revelando niveles preocupantes de agotamiento y desinterés asociados con el autosabotaje académico (Gutiérrez, 2020).

En la etapa más reciente, se exploró no solo el síndrome de burnout sino también su opuesto, el 'engagement', marcando una transición hacia la psicología positiva, la investigación subsiguiente incorporó la Work Engagement Scale (WES), desarrollada por Schaufeli y colaboradores en 2002, adaptándola para estudiantes universitarios como UWES-S, este enfoque multidimensional considera el compromiso, la motivación y la dedicación en lugar del agotamiento, marcando así una nueva perspectiva en el estudio del bienestar laboral (Gutiérrez, 2020).

Para esclarecer las raíces y el desarrollo del burnout como consecuencia del estrés laboral, se han propuesto múltiples teorías y modelos, a continuación, exploraremos diversas perspectivas que han sido desarrolladas con el propósito de examinar y comprender en profundidad la etiología de este fenómeno.

Basándose en la teoría sociocognitiva del yo, propuesta por Bandura (1989) esta teoría argumenta que existen procesos de asociación mediante los cuales las representaciones simbólicas influyen en las acciones de las personas, en este contexto, los modelos que buscan explicar la causa del síndrome de burnout indican que las cogniciones de un individuo, que abarcan procesos mentales como conocimiento, percepción y pensamiento, juegan un papel esencial en la forma en que perciben y llevan a cabo acciones en su entorno laboral.

Asimismo, las acciones y comportamientos de una persona tienen un impacto directo en la modificación de sus cogniciones, la acumulación de experiencias y resultados percibidos en el ámbito laboral contribuye a moldear

las creencias y actitudes de la persona hacia su trabajo, en este proceso, la autoeficacia, entendida como la confianza en las propias capacidades para lograr metas laborales, desempeña un papel crucial, de igual forma, la autoeficacia determina el nivel de esfuerzo que una persona dedicará para alcanzar sus objetivos profesionales, también influye en la percepción de la facilidad o dificultad para lograr esos objetivos, asimismo, la autoeficacia y las experiencias laborales acumuladas afectan las reacciones emocionales de la persona, se debe de tener en cuenta respuestas emocionales como la depresión o el estrés están vinculadas a la percepción de competencia y éxito en el trabajo (Bandura, 1989).

La teoría de competencia social propuesta por Harrison (1983), esta teoría la cual se basa en la percepción de Gil y Peiró (1997), examina minuciosamente la relación entre la competencia social percibida, la eficacia y el síndrome de burnout, Harrison sugiere que la competencia y la eficacia percibidas son factores esenciales vinculados a este síndrome, especialmente en aquellos que desempeñan funciones de ayuda y manifiestan un pronunciado altruismo en su entorno laboral, teniendo en cuenta esto dentro del contexto laboral.

Las personas se ven afectadas por factores que bien pueden facilitar o dificultar sus acciones, la motivación inicial para prestar ayuda anticipa la eficacia del individuo para alcanzar sus metas laborales, la existencia de factores que favorecen la ayuda no solo aumenta la efectividad sino que también fortalece los sentimientos de competencia social, ejerciendo así una influencia positiva en la motivación para brindar asistencia, sin embargo, cuando surgen impedimentos, los cuales funcionan como factores barrera, la

eficacia percibida se ve reducida, impactando negativamente en la esperanza de alcanzar objetivos y dando lugar al síndrome de burnout (Gil y Peiró, 1997).

Se debe de tener en cuenta la dimensión existencial al argumentar que solo aquellos que buscan conferirle un sentido existencial a su trabajo pueden experimentar el burnout, este sentido existencial se refiere a situaciones en las que los profesionales justifican su existencia a través de actividades humanitarias y de ayuda, dotando de significado a sus vidas al considerar que sus acciones son valiosas e importantes, la falta de logro en la búsqueda de significado puede conducir a la desilusión y, en última instancia, a la manifestación del síndrome de burnout (Harrison, 1983).

Asimismo, este enfoque toma el concepto de autoeficacia percibida de Bandura, que se refiere a las creencias individuales acerca de su capacidad para controlar situaciones que les afectan, la falta de éxito en la consecución de objetivos personales lleva consigo sentimientos de fracaso, baja autoeficacia y, como consecuencia, al desarrollo del síndrome de burnout, asimismo, este autor subraya la relación intrínseca entre la autoeficacia, el compromiso, la motivación y el estrés, proponiendo que aquellos con fuertes sentimientos de autoeficacia percibida experimentan menos estrés y son más capaces de enfrentar exitosamente situaciones estresantes, esto establece de manera coherente una conexión integral con el síndrome de burnout como respuesta al estrés en el ámbito laboral (Bandura, 1989).

El modelo propuesto por Thompson et al. (1993) examina con minuciosidad la génesis del síndrome de burnout, centrándose en cuatro dimensiones:

- Discrepancias entre demandas laborales y recursos individuales, la cual subraya la importancia de evaluar la discrepancia entre las exigencias laborales y los recursos disponibles para el individuo, se debe de tener en cuenta que un desequilibrio notable entre las demandas y los recursos puede desencadenar el síndrome de burnout (Thompson et al., 1993).
- Autoconciencia, la autoconciencia se considera fundamental en la aparición del síndrome, definida como la habilidad del individuo para regular sus niveles de estrés percibido durante la ejecución de tareas orientadas a metas específicas (Thompson et al., 1993).
- Expectativas de éxito, las expectativas que una persona tiene respecto al éxito en su trabajo desempeñan un papel esencial en la génesis del síndrome de burnout. Expectativas elevadas pueden generar presión adicional y afectar la salud mental del individuo (Thompson et al., 1993).
- Sentimientos de autoconfianza, la autoconfianza, o su ausencia, desempeña un papel decisivo en la forma en que una persona enfrenta las discrepancias entre las demandas laborales y sus recursos. La confianza en la capacidad para resolver problemas influye en los niveles de burnout (Thompson et al., 1993).

De acuerdo con este modelo la autoconciencia en opinión de Torres y Cobo (2016), se revela como un factor clave en la génesis del síndrome de Burnout, entendida como la capacidad del individuo para autorregular sus niveles de estrés durante la ejecución de tareas laborales, la percepción de discrepancias entre demandas y recursos puede intensificar la

autoconciencia, afectando adversamente el estado de ánimo y generando una percepción de falta de confianza para abordar estas discrepancias, junto con sentimientos de baja realización personal en el trabajo.

Cuando individuos con elevados niveles de autoconciencia y tendencias pesimistas se enfrentan reiteradamente a obstáculos para alcanzar sus objetivos, tienden a retirarse mental o conductualmente de la situación problemática, la despersonalización se interpreta como un patrón de retiro conductual, mientras que el agotamiento emocional se entiende como un retiro psicológico, la intensificación de la autoconciencia y el pesimismo en los profesionales refuerzan el retiro del esfuerzo necesario para resolver las discrepancias, resultando en niveles elevados de desilusión, frustración y pérdida de sentido, según indican los autores (Maslach et al., 2001).

Este estudio se orientará mediante el enfoque cognitivo-conductual, la elección está fundamentada en la estrecha relación que existe entre este enfoque psicológico y el síndrome de burnout, en donde la psicología cognitiva, parte integral de este enfoque, se propone identificar patrones de pensamiento disfuncionales que pueden contribuir al desarrollo del burnout, este proceso implica una minuciosa exploración de las creencias negativas relacionadas con el trabajo y expectativas poco realistas que pueden actuar como factores precipitantes del síndrome, una vez que estos patrones de pensamiento disfuncionales son identificados, el enfoque cognitivo-conductual se embarca en la tarea de modificarlos (Pérez y Herrán, 2020).

Para este estudio, se adoptaron las dimensiones fundamentales delineadas en la investigación realizada por Maslach et al. (2001), destacando

que estas dimensiones fueron seleccionadas para la creación del instrumento psicométrico conocido como el Maslach Burnout Inventory.

En este contexto, la definición de Maslach sobre el cansancio emocional va más allá de un simple agotamiento físico; se sumerge en el agotamiento emocional profundo que resulta de la exposición constante a las demandas laborales, este tipo de agotamiento no se limita únicamente a la fatiga física, sino que abarca un agotamiento emocional sustancial y la percepción de carecer de los recursos emocionales necesarios para hacer frente a las exigencias del entorno laboral (Maslach et al., 2001).

La segunda dimensión denominada como despersonalización, un fenómeno que implica una transformación en las actitudes hacia las personas con las que se interactúa en el entorno laboral, este proceso conlleva la adopción de actitudes distantes o deshumanizadas, manifestándose como una respuesta negativa y despersonalizada hacia los demás, en este contexto, la despersonalización se manifiesta de manera palpable a través de actitudes cínicas y una carencia notable de empatía hacia aquellos que forman parte del entorno laboral (Maslach et al., 2001).

Finalmente, la tercera dimensión crítica en la conceptualización del síndrome de burnout es la realización personal, un aspecto fundamental que se vincula directamente con la autoevaluación positiva en relación con el trabajo, esta dimensión se despliega a través de la percepción individual de logros y competencia en las actividades laborales, así como del sentido subjetivo de desarrollo y crecimiento personal en el entorno laboral, la realización personal no solo se limita a la ejecución de tareas y

responsabilidades; va más allá al involucrar una evaluación interna y subjetiva de la propia eficacia y competencia en el ámbito laboral. Implica sentir que el trabajo realizado es significativo, que se logran metas y que se poseen las habilidades necesarias para cumplir con las exigencias profesionales (Maslach et al., 2001).

El presente estudio se orientará bajo el enfoque filosófico racionalista, enfoque que postula que el conocimiento se fundamenta en la razón y el pensamiento lógico, desde esta óptica, la mente humana posee la capacidad de alcanzar verdades universales mediante la deducción y la reflexión, sin depender exclusivamente de la experiencia sensorial, así, el razonamiento se convierte en la herramienta esencial para estructurar el conocimiento, permitiendo establecer principios fundamentales con base en la lógica y la coherencia interna (Maita, 2017).

El enfoque epistemológico del estudio fue racionalista cuyo fin fue postula que la fuente principal del conocimiento es la razón y el razonamiento lógico, en oposición al empirismo, que enfatiza la experiencia sensorial, desde esta perspectiva, la mente humana tiene la capacidad de descubrir principios universales y verdades fundamentales mediante la reflexión y el análisis deductivo, sin requerir una experiencia directa (Chanto, 2008).

El estudio adoptará el positivismo como enfoque filosófico, el cual se sustenta en la aplicación de métodos científicos rigurosos para analizar la realidad, priorizando la objetividad, la precisión y la cuantificación de los fenómenos, desde esta perspectiva, los comportamientos humanos se consideran hechos observables y medibles, permitiendo que la investigación

se enfoque en la recolección y el análisis sistemático de datos para identificar patrones, causas y efectos, además, este enfoque rechaza interpretaciones subjetivas y emplea técnicas estadísticas y experimentales para generar conclusiones respaldadas por evidencia empírica verificable (Cascante, 2002).

En cuanto a la segunda variable, el "desempeño laboral", su estudio en el ámbito organizacional se basa en la necesidad de analizar y comprender los factores que inciden directamente en el crecimiento y la eficiencia de las empresas, en este sentido, se procederá a definir conceptualmente esta variable, tomando en cuenta las perspectivas de diversos autores que coinciden en su enfoque y relevancia dentro del contexto laboral.

Conforme a la perspectiva de Chênevert et al. (2013), el rendimiento laboral emerge como una de las principales fortalezas de una entidad u organización, desempeñando un papel crucial en la consecución de resultados duraderos a lo largo del tiempo, esta visión destaca la trascendencia del desempeño de los empleados como un componente esencial para el éxito continuo y la estabilidad organizativa, asimismo, el desempeño laboral no se restringe únicamente a la ejecución eficaz de tareas y responsabilidades asignadas; además, engloba aspectos vinculados con la calidad del trabajo, la innovación y la capacidad de adaptación a los cambios, en este contexto, la afirmación de estos autores insinúa que un nivel elevado de rendimiento laboral no solo conlleva beneficios a corto plazo, sino que se convierte en un requisito indispensable para preservar la competitividad y pertinencia de la organización a lo largo del tiempo.

Siguiendo esta línea de pensamiento, Chiavenato (2011) argumenta que el desempeño laboral se vincula con la eficacia que exhibe un colaborador al llevar a cabo sus tareas profesionales, esta eficacia no solo constituye un elemento esencial, sino que se erige como un factor crucial para el éxito empresarial en la actualidad.

La ejecución eficaz de las responsabilidades y la consecución de resultados de alta calidad por parte de los empleados se vuelven imprescindibles para el funcionamiento óptimo de las organizaciones, asimismo, en este contexto, el desempeño laboral no se concibe únicamente como una métrica interna de la eficiencia individual, sino que adquiere el estatus de ventaja competitiva para las empresas, en donde aquellas organizaciones capaces de cultivar y mantener niveles sobresalientes de desempeño laboral entre sus colaboradores están mejor posicionadas para destacar en un entorno empresarial cada vez más competitivo (Chiavenato, 2011).

Según la opinión expresada por Castro y Delgado (2020) el desempeño laboral, equiparado a la eficiencia, se presenta como un componente fundamental que la organización debe asegurar para satisfacer de manera adecuada las diversas demandas que pueda enfrentar, este compromiso con la eficiencia aborda la consecución de objetivos institucionales, la promoción de la competitividad mediante el desarrollo de habilidades y capacidad laboral, la gestión de un personal altamente motivado y capacitado, el fomento de una calidad de vida laboral equilibrada, así como la implementación de políticas, éticas y comportamientos alineados con los valores de la organización.

Por otro lado, la perspectiva de Núñez y Brochero (2019) resalta que el desempeño laboral debe ser abordado con una visión hacia el futuro, enfocándose en la capacidad evolutiva de las personas, se subraya la importancia de la sustentabilidad, la cual se manifiesta a través del desarrollo integral del ser humano en sus dimensiones espirituales, emocionales, racionales y fisiológicas, este enfoque trasciende el presente, orientándose hacia un crecimiento sostenible a largo plazo, al poner énfasis en la sustentabilidad en este contexto, se hace hincapié en el compromiso con el desarrollo continuo y equilibrado de los individuos dentro del ámbito laboral, la integración de las diversas dimensiones humanas en el desarrollo empresarial implica reconocer y fomentar la totalidad del ser humano.

Para obtener una comprensión más profunda de la terminología asociada al desempeño laboral, exploraremos cómo este concepto ha evolucionado a lo largo de la historia, analizando distintas épocas, en la obra "La historiografía del siglo XXI" de Iggers (2012), se subraya que, en tiempos antiguos, el desempeño laboral estaba estrechamente vinculado a habilidades manuales y artesanales esenciales para la supervivencia, tanto las habilidades agrícolas como las artesanales desempeñaban un papel fundamental en las civilizaciones antiguas, la eficiente producción de alimentos y bienes no solo satisfacía las necesidades básicas, sino que también determinaba la prosperidad de las comunidades.

Reflejando así la intrínseca conexión entre el trabajo manual, la artesanía y la evaluación del rendimiento laboral en la antigüedad, este enfoque histórico resalta la importancia de las destrezas manuales y artesanales como criterios esenciales para medir la eficacia laboral en

sociedades antiguas, la capacidad para cultivar alimentos y fabricar bienes no solo representaba un medio de subsistencia, sino que también se convertía en un factor clave que definía el bienestar y el éxito de las comunidades (Iggers, 2012).

Durante la Edad Media, el desempeño laboral estaba intrínsecamente vinculado al sistema gremial, una dinámica que tuvo un impacto significativo en la evaluación y valoración de la eficacia en el ámbito laboral, en su obra influyente "Medieval People" Power (2000) ofrece un análisis exhaustivo sobre el papel crucial desempeñado por los gremios en el establecimiento de estándares de calidad y eficiencia en la producción artesanal durante este período histórico,

Power examina minuciosamente cómo los gremios, comunidades organizadas compuestas por artesanos y comerciantes, no solo cumplían funciones reguladoras, sino que también actuaban como guardianes de la excelencia en la ejecución de tareas laborales específicas, más allá de la simple medición de la cantidad de trabajo realizado, se ponía énfasis en la habilidad y la maestría con la que se llevaban a cabo las tareas, en donde la evaluación del desempeño laboral no se limitaba a la productividad cuantitativa, sino que se realizaba considerando la destreza y el refinamiento demostrados en la ejecución de funciones específicas (Power, 2020).

Con la llegada de la Revolución Industrial, Smith (1776), en su obra "La Riqueza de las Naciones", abogó por la implementación de la división del trabajo como un medio efectivo para incrementar la eficiencia en los procesos productivos, el advenimiento de la maquinaria durante este periodo significó

una alteración significativa en la perspectiva del desempeño laboral, centrándose en la producción cuantitativa y la velocidad como criterios fundamentales de evaluación, la especialización de tareas derivada de la división del trabajo, según la propuesta de Smith, condujo a una mayor eficiencia en la ejecución de funciones específicas, este enfoque no solo se tradujo en un aumento en la productividad, sino que también introdujo nuevas métricas para evaluar el rendimiento, dando prioridad tanto a la cantidad de producción como a la rapidez en la ejecución de las tareas.

En el curso del siglo XX, la Psicología Organizacional emergió como una fuerza influyente en la interpretación y gestión del desempeño laboral, entre los visionarios de este período se destaca Taylor (1911), cuya obra "Principios de la Administración Científica" introdujo un enfoque innovador destinado a maximizar la eficiencia individual dentro de las organizaciones, la propuesta de Taylor se caracterizó por su enfoque científico, que se concentró en la estandarización de tareas para lograr una organización más eficiente del trabajo, su premisa consistía en detallar y optimizar cada aspecto del proceso laboral, implementando métodos y procedimientos uniformes que permitieran medir y evaluar de manera precisa el desempeño de los empleados, la motivación del personal también adquirió un papel esencial en esta perspectiva.

En la actualidad, las tendencias más recientes en la gestión del talento están siendo moldeadas por figuras destacadas como Buckingham (2014), cuya obra "First, Break All the Rules" ha ejercido una influencia significativa en la conceptualización y aplicación de este campo, Buckingham introduce un enfoque innovador al desafiar las convenciones, abogando por estrategias

que se centran en reconocer las fortalezas individuales y fomentar el desarrollo de habilidades únicas, entonces la gestión del talento ha experimentado una transformación notable en la era contemporánea, apartándose de enfoques convencionales para adoptar un método más personalizado y centrado en el individuo, se reconoce la singularidad de cada empleado en términos de fortalezas y habilidades, y se prioriza la identificación y potenciación de estas características distintivas. La premisa fundamental es que, al capitalizar las fortalezas individuales, se promueve un entorno laboral más productivo y gratificante.

La perspectiva de Bandura et al. (1999), plasmada en su obra "Self-Efficacy: The Exercise of Control", resulta esencial para la comprensión del fenómeno de burnout en el ámbito laboral, esta teoría, como componente integral de la Teoría Social Cognitiva, investiga cómo las personas influyen en su entorno y se autorregulan para alcanzar el éxito. La eficacia personal, según la definición de Bandura, se refiere a las convicciones individuales acerca de la capacidad para llevar a cabo acciones específicas y lograr metas.

Enfatizando el aprendizaje vicario, la teoría destaca la capacidad de las personas para ganar confianza al observar a otros que han tenido éxito en situaciones similares. Los principios fundamentales de la teoría incluyen el papel determinante del feedback y la retroalimentación en la construcción o debilitamiento de la eficacia personal. La retroalimentación positiva y los éxitos refuerzan la confianza en la propia capacidad, mientras que el fracaso puede mermarla (Bandura et al. 1999).

La teoría de la motivación-higiene, propuesta por Herzberg et al. (1965) en su obra "The Motivation to Work", examina los elementos que impactan la satisfacción y la insatisfacción en el entorno laboral, Herzberg categorizó estos elementos en dos grupos principales: los de higiene y los motivacionales. Los factores de higiene comprenden aspectos como salario, condiciones de trabajo, supervisión y políticas empresariales, aunque estos factores no generan satisfacción por sí mismos, su presencia adecuada previene la insatisfacción, por otro lado, los factores motivacionales, tales como el reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades de desarrollo, constituyen los verdaderos impulsores de la satisfacción y el desempeño laboral.

La teoría de expectativa-valor fundada por Eccles y Wigfield (citado en Pérez y Vicente, 2008) exploran minuciosamente cómo las personas toman decisiones en diversos contextos, desde el ámbito académico hasta el entorno laboral, en su análisis, destacan dos elementos fundamentales que ejercen una marcada influencia en nuestras elecciones y desempeño: las expectativas de éxito y el valor asignado a una tarea, en un primer plano, se sumergen en el mundo de las expectativas de éxito, incitando a reflexionar sobre cómo las personas evalúan sus posibilidades de triunfo al enfrentar una tarea, este juicio se cimienta en experiencias previas, percepciones de habilidades y la confianza en la capacidad para abordar la tarea con éxito, en segundo plano tenemos el valor que se le concede a la tarea. Nos invitan a explorar los motivos por los cuales una tarea puede tener un significado profundo, este valor ya sea intrínseco o extrínseco, desempeña un papel crucial en el proceso de toma de decisiones.

El estudio se relaciona con el enfoque cognitivo-conductual, mostrando su importancia en el desempeño laboral al examinar los aspectos cognitivos, emocionales y comportamentales que impactan directamente en la productividad y la satisfacción en el ámbito laboral, la incorporación del enfoque cognitivo-conductual en esta narrativa emerge como un enfoque que va más allá de la identificación y modificación de patrones de pensamiento, extendiéndose hacia la capacitación de individuos en la gestión del estrés y la mejora de las habilidades comunicativas (Pérez y Herrán, 2020).

La investigación realizada por Bautista et al. (2020) presenta una distinción clara de las dimensiones del desempeño laboral, dividiéndolas en tres categorías principales, en primer lugar, la dimensión del "desempeño de tareas" se centra en la ejecución de las responsabilidades específicas y tareas inherentes al rol laboral de un individuo, en esta dimensión, un individuo que muestra un desempeño destacado demuestra competencia y eficacia al llevar a cabo las tareas fundamentales de su posición, cumpliendo con las funciones esenciales y metas asignadas relacionadas con su trabajo (Bautista et al., 2020).

La segunda dimensión, conocida como "desempeño contextual", explora los comportamientos adicionales y contribuciones de un empleado que van más allá de las tareas específicas de su trabajo, este tipo de desempeño implica acciones beneficiosas para el equipo y la organización en su conjunto, y va más allá de las expectativas básicas del trabajo. Incluye iniciativas que mejoran el ambiente laboral, proporcionan apoyo a los colegas y fomentan la participación activa en actividades que enriquecen el entorno laboral (Bautista et al., 2020).

La última dimensión, "desempeño contraproducente", se enfoca en comportamientos no deseados, perjudiciales o negativos que pueden tener consecuencias adversas para la organización y sus miembros, este tipo de desempeño incluye acciones como sabotaje, absentismo injustificado y conducta disruptiva, entre otros comportamientos perjudiciales (Bautista et al., 2020).

El presente estudio se orientará bajo el enfoque filosófico racionalista, enfoque que postula que el conocimiento se fundamenta en la razón y el pensamiento lógico, desde esta óptica, la mente humana posee la capacidad de alcanzar verdades universales mediante la deducción y la reflexión, sin depender exclusivamente de la experiencia sensorial, así, el razonamiento se convierte en la herramienta esencial para estructurar el conocimiento, permitiendo establecer principios fundamentales con base en la lógica y la coherencia interna (Maita, 2017).

El enfoque epistemológico del estudio fue racionalista cuyo fin fue postula que la fuente principal del conocimiento es la razón y el razonamiento lógico, en oposición al empirismo, que enfatiza la experiencia sensorial, desde esta perspectiva, la mente humana tiene la capacidad de descubrir principios universales y verdades fundamentales mediante la reflexión y el análisis deductivo, sin requerir una experiencia directa (Chanto, 2008).

El estudio adoptará el positivismo como enfoque filosófico, el cual se sustenta en la aplicación de métodos científicos rigurosos para analizar la realidad, priorizando la objetividad, la precisión y la cuantificación de los fenómenos, desde esta perspectiva, los comportamientos humanos se

consideran hechos observables y medibles, permitiendo que la investigación se enfoque en la recolección y el análisis sistemático de datos para identificar patrones, causas y efectos, además, este enfoque rechaza interpretaciones subjetivas y emplea técnicas estadísticas y experimentales para generar conclusiones respaldadas por evidencia empírica verificable (Cascante, 2002).

2.3. Marco conceptual

Prosiguiendo con la investigación, ahora nos sumergimos en el marco conceptual, donde hemos optado por los siguientes términos para una mejor síntesis y comprensión de la información.

- **Cansancio Emocional:** El cual es un componente fundamental del síndrome de burnout, se manifiesta como una fatiga emocional profunda debido a la percepción de agotamiento de los recursos emocionales para hacer frente a las demandas laborales, esto resulta en una notable pérdida de energía y entusiasmo en el ámbito laboral (Maslach et al., 2001).

- **Desempeño Contextual:** Se refiere a comportamientos y contribuciones adicionales más allá de las tareas específicas de trabajo, estos comportamientos benefician al equipo y a la organización, incluyendo acciones como el apoyo a colegas y la participación en iniciativas que superan las expectativas básicas (Bautista et al., 2020).

- **Desempeño Contraproducente:** El cual involucra comportamientos no deseados o perjudiciales con consecuencias adversas para la organización y sus miembros, incluye acciones perjudiciales como sabotaje, absentismo injustificado y conductas disruptivas, que impactan negativamente el entorno laboral (Bautista et al., 2020).

- Desempeño de Tareas: Conceptualizada como la ejecución de tareas, en donde se refleja la capacidad de un individuo para llevar a cabo, de manera competente, las responsabilidades específicas y metas asignadas vinculadas con su posición laboral, en donde implica demostrar eficacia en la realización de funciones esenciales para el puesto (Bautista et al., 2020).

- Desempeño Laboral: Entendida como la ejecución de tareas y los logros alcanzados por un individuo al cumplir con sus responsabilidades laborales, el cual no se limita únicamente a la calidad y eficiencia en la realización de tareas específicas, sino que también comprende contribuciones positivas al equipo y la organización en su conjunto (Bautista et al., 2020).

- Despersonalización: Se caracteriza por adoptar actitudes distantes o deshumanizadas hacia las personas con las que se interactúa en el trabajo, esto se traduce en respuestas negativas y despersonalizadas hacia los demás, afectando las relaciones interpersonales en el entorno laboral (Maslach et al., 2001).

- Realización Personal: Se refiere a la evaluación positiva de uno mismo en relación con el trabajo, esto abarca la percepción de logros, competencia en actividades laborales y el sentimiento de desarrollo y crecimiento personal en el entorno laboral, contribuyendo al bienestar y satisfacción laboral del individuo (Maslach et al., 2001).

Síndrome de Burnout: El cual es conocido también como agotamiento laboral, representa un estado de fatiga extrema, tanto física como emocional y mental, derivado de una prolongada exposición al estrés crónico en el entorno laboral, cabe señalar que este síndrome se caracteriza por el agotamiento abrumador que padece el colaborador en donde adopta actitudes

despersonalizadas y una notoria disminución en la eficacia laboral (Maslach et al., 2001).

2.4. Hipótesis

2.4.1. General

HG: Existe relación significativa e inversa entre el Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024.

2.4.2. Específicas

HE1: Existe relación significativa e inversa entre la dimensión cansancio emocional con la variable desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024.

HE2: Existe relación significativa e inversa entre la dimensión despersonalización con la variable desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024.

HE3: Existe relación significativa e inversa entre la dimensión realización personal con la variable desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024.

2.5. Variables

Variable 1: Síndrome de Burnout

La conceptualización de la variable se basa en la contribución de Maslach et al. (2001), quienes detallan este fenómeno como una respuesta que perdura en el tiempo frente a estresores crónicos, específicamente aquellos que se originan en el ámbito personal y están intrínsecamente vinculados con el entorno laboral.

Dimensiones:

- Cansancio Emocional, componente clave del síndrome de burnout, se presenta como una profunda fatiga emocional debido a sentirse agotado frente a las demandas laborales, resultando en una pérdida notoria de energía y entusiasmo en el trabajo.
- Realización Personal está vinculado a la evaluación positiva de uno mismo en relación con el trabajo, abarcando logros, competencia laboral y el sentirse desarrollado en el entorno laboral, contribuyendo al bienestar y satisfacción laboral del individuo.
- Despersonalización se refiere a adoptar actitudes distantes o deshumanizadas hacia las personas en el trabajo, traduciéndose en respuestas negativas y despersonalizadas que afectan las relaciones interpersonales en el entorno laboral.

Variable 2: Desempeño Laboral

La definición conceptual de la variable de desempeño laboral, según Koopmans et al. (2012) se centra en la capacidad y actuación de un individuo en su entorno laboral, este autor destaca que el rendimiento laboral se evalúa considerando aspectos clave como la calidad del desempeño, la eficacia, la iniciativa y la contribución al logro de metas organizacionales.

Dimensiones:

- Desempeño Contextual, se observan conductas y contribuciones que trascienden las tareas específicas del trabajo, generando beneficios tanto para el equipo como para la organización.
- Desempeño Contraproducente, se refiere a comportamientos no deseados o perjudiciales que acarrear consecuencias adversas para la organización y sus miembros.

- Desempeño de Tareas se centra en la ejecución competente de responsabilidades y metas asignadas vinculadas con el puesto laboral. Implica demostrar eficacia en la realización de funciones.

2.6. Definición operacional de términos

Definición operacional, la medición de esta variable se llevará a cabo utilizando el Cuestionario de Burnout de Maslach en su versión diseñada específicamente para docentes (MBI-Ed), este cuestionario consta de 22 ítems, cada uno con alternativas que varían de 0 a 6, distribuidos en tres dimensiones fundamentales, es importante destacar que este instrumento está construido en una escala Likert, donde los participantes expresarán su grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación.

En la evaluación del síndrome de burnout a través del Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes, se asignan puntuaciones a tres dimensiones:

- Cansancio Emocional: Se asignan puntuaciones según rangos específicos, donde un puntaje entre 0 y 18 indica un nivel bajo de cansancio emocional, entre 19 y 26 refleja un nivel moderado, y un puntaje de 27 a 54 señala un nivel elevado de agotamiento emocional.
- Despersonalización: La dimensión de despersonalización también se clasifica en distintos niveles, un puntaje entre 0 y 5 indica una baja despersonalización, entre 6 y 9 refleja un nivel moderado, y un puntaje de 10 a 30 señala una alta despersonalización en el contexto laboral.

- Realización Personal: Para la Realización Personal, se establecen rangos específicos de puntuación, un puntaje entre 0 y 33 indica un nivel bajo de realización personal, entre 34 y 39 refleja un nivel moderado, y un puntaje de 40 a 56 señala un nivel alto de satisfacción y desarrollo personal en el entorno laboral.

La definición operacional de la variable "Desempeño Laboral" se establece mediante el uso del instrumento adaptado por Geraldo (2022), este instrumento, una versión modificada del original, consta de 14 ítems en lugar de los 18 presentes en la versión oficial, es importante destacar que estos ítems están diseñados en base a tres dimensiones específicas y se presentan en una escala Likert con respuestas que varían de 1 a 5 puntos, esta escala permite a los participantes expresar su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación, proporcionando así una medida cuantitativa del desempeño laboral en relación con las dimensiones evaluadas.

En el proceso de medición de la escala, se derivan los puntajes directos obtenidos para cada pregunta, si un participante obtiene puntajes en el rango de 0 a 25, se interpreta como un bajo desempeño laboral, en el caso de puntajes entre 26 y 55, se indica un nivel moderado de desempeño laboral, por otro lado, si los puntajes oscilan entre 56 y 70 puntos, se considera que el individuo presenta niveles altos de desempeño laboral.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño Metodológico

El estudio siguió los lineamientos del diseño no experimental el cual se caracteriza por enfocarse en la observación del objeto de estudio en su entorno natural, sin que el investigador desempeñe un papel activo como agente de cambio, bajo esta metodología, la principal atención se dirige hacia la recopilación precisa y exacta de datos, en términos más específicos, en un diseño no experimental, el investigador se abstiene de modificar deliberadamente el entorno de estudio, limitándose a observar y registrar los fenómenos tal como se manifiestan de manera natural (Maletta, 2015).

Asimismo, el estudio fue de corte trasversal, este tipo de estudio se caracteriza por la recopilación de datos en un solo punto en el tiempo, estos estudios facilitan la identificación de patrones, asociaciones y prevalencias de diversas variables sin necesidad de un seguimiento prolongado (Maletta, 2015).

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación siguió los lineamientos de estudios de tipo básica, según la perspectiva de Arispe et al. (2020), este tipo de investigación se distingue por generar conocimientos que servirán como base para estudios futuros, además, se destaca por su utilidad en la actualización de la información existente.

3.1.2. Nivel de investigación

La investigación se llevó a cabo utilizando un nivel descriptivo-correlacional, ya que, este estudio tiene como fin describir el fenómeno

presente en la muestra y determinar la frecuencia con la que se manifiesta en la población estudiada, además, se empleará un enfoque correlacional para investigar y analizar si existe alguna relación entre las variables evaluadas, este enfoque permitirá identificar posibles conexiones o asociaciones entre los distintos aspectos analizados en el estudio, contribuyendo así a una comprensión más completa del fenómeno en cuestión (Arispe et al., 2020).

3.2. Población y muestra

Población:

En el contexto de la investigación, la población se define como la totalidad de individuos, objetos o elementos que comparten atributos específicos y son el objeto central del estudio, este conjunto engloba todas las instancias pertinentes para la investigación, ya sean compuestas por personas, elementos físicos u otras entidades que cumplan con los criterios establecidos por el investigador (Pineda et al., 1994), en este estudio la población estuvo conformada por 41 docentes de ambos sexos, con edades comprendidas entre 24 y 55 años, pertenecientes a una institución educativa de la provincia de Pisco, Ica – 2024.

Tabla 1

Población total de profesores de una Institución Educativa en la provincia de Psico, Ica – 2024.

Variable	Categoría	Total
Sexo	Hombres	19
	Mujeres	22
Edad	De 20 y 30 años	7
	De 31 y 40 años	16
	De 41 a 50 años	13
	De 51 a 60 años	5

Muestra:

La muestra de este estudio incluyó a la totalidad de la población, conformada por 41 docentes. Según Schönbrodt y Perugini (2013), aunque las correlaciones tienden a estabilizarse en muestras más amplias, es posible obtener estimaciones confiables con tamaños de muestra pequeños (30-50 sujetos). Además, al tratarse de un estudio censal, se ha considerado y analizado cada unidad que compone la población, sin realizar una selección aleatoria ni una extracción parcial, lo que garantiza la inclusión de todos los miembros en el proceso de muestreo (Morillas, 2007).

Criterios de Inclusión

- Docentes en ejercicio dentro de la Institución educativa

- Experiencia laboral mínima de 1 año
- Aceptar participar del estudio de forma voluntaria.

Criterios de exclusión

- Docentes con permiso temporal.
- No querer participar de forma voluntaria del estudio.

3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Para asegurar la obtención de datos con mayor precisión, se ha decidido utilizar la encuesta, siguiendo la metodología propuesta por López y Fachelli (2016), este método consiste en obtener información directa mediante la formulación de preguntas estructuradas diseñadas para obtener respuestas específicas y cuantificables, además, la encuesta se caracteriza por la estandarización de las preguntas, asegurando uniformidad en las respuestas y facilitando el análisis de los datos recopilados.

Ficha técnica del instrumento – 1ra Variable

Título Original: Maslach Burnout Inventory (MBI)

Autor: Cristina Maslach y Susan E. Jackson

Año de Creación: 1986

Adaptación en Perú: Fernández (2002)

Tiempo de aplicación: De 10 a 15 minutos

Propiedades psicométricas originales del instrumento:

Los creadores del instrumento llevaron a cabo la evaluación de su validez y confiabilidad, encontrando que el análisis de la confiabilidad fue exhaustivo, considerando cada dimensión de la prueba, en este proceso, se calcularon coeficientes alfa de 0.78 para Agotamiento Emocional, 0.76 para

Despersonalización y 0.74 para Realización Personal, estos resultados respaldan de manera concluyente la afirmación de que la prueba es tanto válida como confiable, validando su uso específicamente en el contexto al que fue adaptada, adicionalmente, la validez de la prueba fue corroborada mediante el criterio de jueces, quienes, en número de cinco expertos, determinaron de manera unánime que la prueba era óptima para ser empleada, este respaldo adicional refuerza la calidad y fiabilidad del instrumento, proporcionando una base sólida para su aplicación en el ámbito específico al que se destinó.

Propiedades psicométricas de la adaptación:

Fernández (2002) asumió la responsabilidad de llevar a cabo la evaluación de la validez y confiabilidad de la prueba, para lograr este objetivo, aplicó la prueba a un grupo de 170 docentes que trabajan en instituciones educativas tanto privadas como estatales, los resultados revelaron un nivel de confiabilidad superior a 0.70 en general, indicando que tanto la prueba en su conjunto como sus dimensiones individuales poseen un alto grado de confiabilidad al ser aplicadas en muestras peruanas, en el proceso de determinar la validez del instrumento, Fernández optó por el criterio de jueces, este enfoque implicó la evaluación de expertos en el campo, quienes, de manera unánime, confirmaron un alto grado de validez de contenido, esto significa que la prueba mide efectivamente lo que se propone medir, con estos resultados, se llegó a la conclusión de que la prueba es idónea para ser aplicada de manera efectiva en el contexto de profesores peruanos, la combinación de un nivel significativo de confiabilidad y validez respalda la

utilidad y la precisión de la prueba en la evaluación de docentes en el ámbito educativo peruano.

Propiedades psicométricas de la prueba piloto:

Para evaluar la validez y confiabilidad del instrumento, se aplicó el análisis a una muestra de 40 docentes, la confiabilidad se determinó mediante el análisis de consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor general de 0.903, a nivel de dimensiones, los valores oscilaron entre 0.845 y 0.894, lo que indica una alta consistencia interna.

Para la validez, se utilizó la validez de constructo, evaluada a través de la correlación ítem-test, donde los resultados fueron superiores a 0.30, lo que sugiere una adecuada discriminación de los ítems, adicionalmente, se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE), aplicando la prueba de Bartlett, cuyos resultados indicaron $\chi^2 = 112$ y $p < 0.001$, confirmando la idoneidad del análisis factorial, asimismo, en la prueba KMO, los valores oscilaron entre 0.472 y 0.770, lo que refleja una aceptable adecuación muestral para el análisis factorial.

Ficha técnica del instrumento – 2da Variable

Título Original: Work Performance Questionarie

Autor: Deborah Koopmans et al.

Año de Creación: 2011

Adaptación en Perú: Geraldo (2022)

Tiempo de aplicación: De 10 a 15 minutos

Propiedades psicométricas originales del instrumento:

Los creadores del instrumento asumieron la responsabilidad de evaluar tanto la validez como la confiabilidad, para validar la prueba, utilizaron el criterio de expertos, reduciendo los 28 ítems originales a 18, seleccionando aquellos que demostraron ser óptimos para su aplicación, en cuanto a la confiabilidad, emplearon el coeficiente alfa de Cronbach, encontrando niveles superiores a 0.80, estos resultados indican un alto grado de confiabilidad, respaldando la consistencia y solidez del instrumento para su uso en evaluaciones.

Propiedades psicométricas de la adaptación:

Geraldo (2022) lideró la adaptación de una escala para evaluar el desempeño laboral individual en profesores peruanos, en la validación con una muestra de 200 profesores, los ítems relacionados con el desempeño de la tarea y contextual obtuvieron puntajes superiores a 4, mientras que los asociados al desempeño laboral contraproducente tuvieron puntajes inversos superiores a 3, se identificó variabilidad en los ítems, y tras análisis de asimetría, curtosis e índice de homogeneidad de contenido (IHC), se procedió a covarianzas, logrando un buen ajuste del modelo, los resultados respaldan la validez y confiabilidad de la escala adaptada para evaluar el desempeño laboral en profesores peruanos, asimismo, para la confiabilidad del instrumento se encontraron puntajes superiores a 0.70 lo cual demuestra su alto grado de confiabilidad para ser aplicado.

Propiedades psicométricas de la prueba piloto:

Para evaluar la validez y confiabilidad del instrumento, se aplicó el análisis a una muestra de 40 docentes, la confiabilidad se determinó mediante el análisis de consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach,

obteniendo un valor general de 0.865, a nivel de dimensiones, los valores oscilaron entre 0.821 y 0.855, lo que indica una alta consistencia interna.

Para la validez, se utilizó la validez de constructo, evaluada a través de la correlación ítem-test, donde los resultados fueron superiores a 0.30, lo que sugiere una adecuada discriminación de los ítems, adicionalmente, se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE), aplicando la prueba de Bartlett, cuyos resultados indicaron $\chi^2 = 175$ y $p < 0.001$, confirmando la idoneidad del análisis factorial, asimismo, en la prueba KMO, los valores oscilaron entre 0.581 y 0.666, lo que refleja una aceptable adecuación muestral para el análisis factorial.

3.4. Técnica de procesamiento y análisis de datos

El proceso se inició identificando un problema significativo en la realidad que fue el punto focal de la investigación, posteriormente, se realizó una exhaustiva recopilación de información proveniente de fuentes primarias, tales como artículos científicos y revistas de salud, luego, se llevó a cabo la búsqueda de instrumentos óptimos y confiables, previamente validados en la ubicación geográfica específica donde se llevará a cabo la investigación, una vez seleccionados los instrumentos, se estableció una comunicación con el director de la institución educativa, explicándole el propósito y los objetivos de la investigación, de manera paralela, se entablo un diálogo con los profesores, solicitándoles su participación voluntaria y explicándoles la importancia de su contribución, asimismo, se les pidió amablemente el tiempo necesario para recopilar los datos, asegurándoles que su colaboración será fundamental para abordar y resolver el problema identificado.

Para realizar la recolección de datos, se llevó a cabo un análisis detallado del instrumento, garantizando una comprensión completa de sus criterios y premisas para prevenir posibles errores, después de esta fase, se creará una base de datos en el programa Excel, que sirvió como la plataforma principal para almacenar la información, posteriormente, se transfirió esta base de datos al programa SPSS V.25 para su procesamiento.

En el análisis de datos, se aplicó la estadística descriptiva para determinar la frecuencia y el porcentaje de los fenómenos estudiados en la población, luego, se avanzó hacia la estadística inferencial. Inicialmente, se llevó a cabo la prueba de normalidad (Kolmogorov) para evaluar la distribución de los datos, al encontrarse una distribución de datos no normal, se empleó pruebas no paramétricas en este caso el Rho de Spearman para determinar la relación entre dos variables.

3.5. Consideraciones Éticas

La presente investigación fue evaluada y aprobada por el Comité de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista, garantizando el cumplimiento de los principios éticos y metodológicos exigidos para la realización del estudio. El código de registro asignado es N° 0428-2024-CIEI-UPSJB.

Asimismo, el estudio se guió por los principios éticos fundamentales de la investigación como:

La autonomía, que implicó el respeto a la capacidad de las personas para tomar decisiones informadas y voluntarias sobre su participación en la investigación, sin coerción ni influencia indebida (Marasso y Ariasgago, 2013).

La benevolencia fue una prioridad, buscando el bienestar de los participantes y asegurando que no sufran perjuicios durante o después de la investigación, e incluyendo la consideración de posibles beneficios para los participantes (Marasso y Ariasgago, 2013).

Asimismo, se aplicó el principio de no maleficencia, implicando la obligación de no causar daño intencional o innecesario a los participantes, este principio se centra en la prevención y minimización de cualquier posible daño derivado de la investigación.

Adicionalmente, se consideró el principio de justicia, asegurando la equidad en cuanto al riesgo compartido, siguiendo las recomendaciones de Javier y Correa (2010). En este contexto autoético, se elaborará un Consentimiento Informado para obtener la aceptación, conformidad y permiso de los participantes sin comprometer su privacidad, se dará prioridad tanto a los beneficios como a los riesgos, así como a los criterios de confidencialidad

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados

Análisis descriptivo

Tabla 2

Nivel de síndrome de burnout en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica-2024.

Nivel	Burnout		Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	7	17,1	37	90.2	23	56.1	2	4.9
Medio	32	78,0	3	7.3	15	36.6	2	4.9
Alto	2	4,9	1	2.4	3	7.3	37	90.2
Total	41	100,0	41	100,0	41	100,0	41	100,0

En la Tabla 2 se observa que el 78% de los encuestados tiene un nivel medio de Burnout, sin embargo, al analizar las dimensiones, se encontró que, en la primera, el cansancio emocional, el nivel predominante es bajo, con un 90%, en cuanto a la dimensión de despersonalización, se encontró lo mismo con un 56%, por otro lado, en la dimensión de realización personal, el 90% de los encuestados muestra un nivel alto.

Tabla 3

Nivel de Desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica-2024.

Nivel	Desempeño laboral		Desempeño de tareas		Desempeño contextual		Desempeño contraproducente	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Moderado	33	80.5	3	7.3	11	26.8	33	80.5
Alto	8	19.5	38	92.7	30	73.2	8	19.5
Total	41	100,0	41	100,0	41	100,0	41	100,0

En la Tabla 3 se evidencia que el desempeño laboral de los docentes se encuentra en un nivel moderado, con un 80%, sin embargo, al analizar las dimensiones, se encontró que, en la primera, el desempeño de tareas, el nivel predominante fue alto, con un 92%, en cuanto a la dimensión de desempeño contextual, el nivel predominante también fue alto, con un 73.2%, por otro lado, la dimensión de desempeño contraproducente se ubicó en un nivel moderado, con un 80.5%.

Análisis Inferencial

Tabla 4

Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Burnout	,621	41	,000
Cansancio emocional	,344	41	,000
Despersonalización	,720	41	,000
Realización personal	,341	41	,000
Desempeño laboral	,488	41	,000
Desempeño de tareas	,288	41	,000
Desempeño contextual	,554	41	,000
Desempeño contraproducente	,485	41	,000

Se utilizó la prueba de normalidad, específicamente el test de Shapiro-Wilk, para evaluar la distribución de los datos, dado que la muestra estudiada fue menor a 50 sujetos, se optó por este método, se identificó una distribución de datos no normal, por lo que se procederá a aplicar pruebas no paramétricas, como la correlación de Spearman, en este análisis.

Tabla 5

Relación entre síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024.

		Desempeño laboral
Síndrome de Burnout	Rho de Spearman	,144
	Sig. (bilateral)	,368
	N	41

En la Tabla 5 se muestra que, al aplicar la prueba de correlación, se obtuvo un valor de significancia (bilateral) superior al umbral permitido de 0.005, esto indica que no se puede establecer una correlación de manera estadística.

Tabla 6

Relación que existe entre la dimensión cansancio emocional con el desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica-2024.

		Desempeño laboral
Cansancio emocional	Rho de Spearman	,162
	Sig. (bilateral)	,312
	N	41

En la Tabla 6 se muestra que, al aplicar la prueba de correlación, se obtuvo un valor de significancia (bilateral) superior al umbral permitido de 0.005, esto indica que no se puede establecer una correlación de manera estadística entre la dimensión cansancio emocional con la variable desempeño laboral.

Tabla 7

Relación que existe entre la dimensión despersonalización con el desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica-2024.

		Desempeño laboral
	Rho de Spearman	,248
Despersonalización	Sig. (bilateral)	,118
	N	41

En la Tabla 7 se muestra que, al aplicar la prueba de correlación, se obtuvo un valor de significancia (bilateral) superior al umbral permitido de 0.005, esto indica que no se puede establecer una correlación de manera estadística entre la dimensión despersonalización con la variable desempeño laboral.

Tabla 8

Relación que existe entre la dimensión realización personal con el desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica-2024.

		Desempeño laboral
Realización personal	Rho de Spearman Sig. (bilateral)	,62 ,313
N		41

En la tabla 8 se observa que no existe una relación entre las variables estudiadas, ya que, el valor de significancia fue superior a lo permitido ($<.005$).

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024, los resultados encontrados muestran que no se pudo demostrar una relación entre las variables (Síndrome de burnout y desempeño laboral) ya que el nivel de significancia era superior a lo permitido ($<.005$), estos resultados guardan relación con lo encontrado por Cassareto et al. (2024) quienes indican que el vigor en el humano es un componente esencial para disminuir el agotamiento emocional causado por el Síndrome de burnout, asimismo, un estudio realizado por Lauracio y Lauracio (2020) identificaron la ausencia de relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral, los autores atribuyeron estos resultados a la motivación intrínseca de los trabajadores y a su capacidad para manejar el estrés de manera efectiva, según ellos, los trabajadores del centro de salud están acostumbrados a utilizar el estrés como un catalizador que impulsa su desempeño laboral.

De acuerdo a los resultados encontrados el estudio rechaza la hipótesis general ya que no se pudo demostrar una relación significativa e inversa entre Síndrome de burnout y desempeño laboral, la teoría que explica los resultados obtenidos es la sociocognitiva del yo de Bandura (1989) sostiene que los procesos de asociación a través de representaciones simbólicas influyen en las acciones de las personas, en el contexto del síndrome de burnout y el desempeño laboral, las cogniciones individuales, que abarcan procesos mentales como conocimiento, percepción y pensamiento, son fundamentales

para cómo las personas perciben y llevan a cabo acciones en su entorno laboral, por ejemplo, los individuos que experimentan burnout pueden tener distorsiones cognitivas que afectan su percepción de su desempeño laboral, esto significa que podrían sentir que están rindiendo menos de lo que realmente están haciendo, lo que dificulta encontrar una correlación directa entre el nivel de burnout y su desempeño medido objetivamente.

Como objetivo específico 1 tuvo determinar el nivel de Síndrome de burnout en docentes de una Institución educativa, los resultados obtenidos indican que este fenómeno está presente en 7 de cada 10 docentes pero que solo un 4.9% presenta un alto grado de síndrome de burnout, no obstante en las dimensiones cansancio emocional y despersonalización se encontró que el nivel predominante era el bajo 90.2% y 56.1% respectivamente a diferencia de realización personal donde el nivel predominante era el alto con un 90.2%, estos resultados son similares a los hallados por Valverde (2021) quien encontró en su estudio realizado a docentes universitarios un nivel medio predominante (69.6%), este autor indicó que factores sociales y familiares pueden influir en el grado de estrés que perciben los docentes, no obstante, un estudio realizado por Lauracio y Lauracio (2020) encontraron en su investigación que en las dimensiones el nivel predominante era el bajo en las dimensiones agotamiento emocional (57.2%), despersonalización (42.9%) y realización personal (78.6%).

Estos resultados están estrechamente relacionados a la teoría de Harrison (1983) basada en la percepción de Gil y Peiró (1997), la cual examina detenidamente cómo la competencia social percibida y la eficacia están vinculadas al síndrome de burnout, especialmente en roles que implican

funciones de ayuda y un marcado altruismo en el entorno laboral de los profesores, en primer lugar, la competencia social percibida se refiere a la percepción que tienen los profesores sobre su capacidad para interactuar de manera efectiva y satisfactoria con los estudiantes, colegas y padres, segundo la eficacia percibida también desempeña un papel crucial, los profesores que se sienten eficaces en su capacidad para enseñar, motivar a los estudiantes y lograr resultados positivos tienden a experimentar una mayor satisfacción laboral y una menor probabilidad de desarrollar burnout.

Como objetivo específico 2 determinar el nivel de Desempeño laboral en docentes de una institución educativa, los resultados obtenidos indican que 8 de cada 10 docentes presentan niveles moderados de desempeño laboral, en las dimensiones se ha encontrado que tanto en la dimensión desempeño de tareas (92.7%) como desempeño contextual (73.2%) los niveles son altos a diferencia del desempeño contraproducente que es moderado (80%), estos resultados son similares a los encontrados por Lauracio y Lauracio (2020) quienes en su estudio determinaron que el 70% de la población estudiada presentaban un buen nivel de desempeño laboral, asimismo, se encontró un alto grado de productividad del 84%, no obstante, el estudio realizado por Tacle y Gárate (2023) quienes encontraron un nivel moderado de desempeño laboral tanto a nivel general como en las dimensiones desempeño de tareas (57.7%), desempeño contextual (42.2%) y comportamiento laboral contraproducente (66.6%), los resultados del estudio pueden explicarse en base a la teoría de expectativa-valor de Eccles y Wigfield, tal como se menciona en el estudio de Pérez y Vicente (2008), según esta teoría, los profesores muestran niveles moderados a altos de desempeño laboral debido

a dos factores clave: las expectativas de éxito y el valor asignado a sus tareas, en primer lugar, las expectativas de éxito se refieren a cómo los profesores evalúan sus posibilidades de lograr sus metas educativas, estas evaluaciones se basan en sus experiencias previas, percepciones de habilidades y confianza en sus capacidades, en segundo lugar, el valor asignado a las tareas juega un papel fundamental, esto puede ser intrínseco, como el disfrute de enseñar y el impacto positivo en los estudiantes, o extrínseco, como el reconocimiento social y las oportunidades de desarrollo profesional, la importancia atribuida a estas tareas influye en la motivación y dedicación de los profesores, lo que a su vez contribuye a su desempeño laboral.

Como objetivo específico 3 determinar la relación que existe entre la dimensión cansancio emocional con la variable desempeño laboral en docentes de una institución educativa, los resultados obtenidos sugieren que no hay una relación estadísticamente significativa entre el cansancio emocional y el desempeño laboral, como lo indica el valor de p superior a .05, por consiguiente, se rechaza la hipótesis específica 1 debido a la falta de evidencia de una relación significativa, estos hallazgos están en consonancia con los resultados de Tacle y Gárate (2023), quienes encontraron un valor de p igual a .1544 en su estudio, superando el umbral permitido de .05, por otra parte, es interesante destacar los hallazgos de un estudio realizado por Cortez-Silva et al. (2021), quienes encontraron una relación significativa entre el agotamiento emocional y el síndrome de burnout, con un valor de p de .000, en opinión de los autores del estudio este resultado resalta la importancia de considerar la influencia del agotamiento emocional en el desarrollo del síndrome de burnout en entornos laborales y su impacto en la salud y el

bienestar de los trabajadores, estos resultados guardan relación con lo descrito por Jiménez et al. (2012) enfatizan que el síndrome de burnout se caracteriza por un excesivo agotamiento emocional, este estado de agotamiento extremo no solo afecta el rendimiento y la satisfacción laboral de los individuos, sino que también puede tener consecuencias negativas en su salud física y mental a largo plazo, en opinión de este autor.

Como objetivo específico 4 determinar la relación que existe entre la dimensión despersonalización con la variable desempeño laboral en docentes de una institución educativa, los resultados obtenidos sugieren que no se ha podido establecer de forma estadística una relación entre la despersonalización y el desempeño laboral, dado que el valor de p es superior a .05, por consiguiente, se rechaza la hipótesis específica 2, ya que no se encontró evidencia de una relación significativa entre estos dos factores, estos resultados difieren de lo encontrado por Cortez-Silva et al. (2021) quienes encontraron que existía una relación altamente significativa entre despersonalización con síndrome de burnout (p valor =.000), de igual forma, un estudio realizado por Huacón e Hidalgo (2021) indicaron que existe una relación entre despersonalización con síndrome de burnout ($Rho = .076$) de acuerdo a los autores esta relación podría sugerir que niveles leves de despersonalización están asociados con un mayor riesgo de desarrollar síntomas de burnout en ciertos contextos laborales, estos resultados pueden explicarse según la teoría sociocognitiva de Bandura (1989), la falta de relación entre la despersonalización y el burnout podría explicarse por la influencia de las representaciones simbólicas, el modelado de

comportamientos efectivos en la gestión del estrés laboral, y las habilidades de autorregulación de los individuos en su entorno laboral.

Como objetivo específico 5 determinar la relación que existe entre la dimensión realización personal con la variable desempeño laboral en docentes de una institución educativa, los resultados obtenidos revelan una falta de correlación entre la realización personal y el desempeño laboral, dado que el valor de p superó el nivel de significancia establecido ($<.05$), en consecuencia, la hipótesis específica 3 fue rechazada al no encontrar evidencia estadística de una relación significativa entre estos dos aspectos, estos resultados difieren de lo encontrado por Huacón e Hidalgo (2021) quienes encontraron una relación significativa entre realización personal con síndrome de burnout (p valor $<.05$), de igual forma, un estudio realizado por García y García (2021) encontraron que la realización personal tiene relación con la variable bienestar psicológico (p valor $<.05$), estos resultados guardan relación con la teoría de expectativa-valor de Eccles y Wigfield (Citado en Pérez y Vicente, 2008) sugiere que la falta de relación entre la realización personal y el desempeño laboral puede deberse a cómo las personas evalúan sus posibilidades de éxito y el valor que asignan a las tareas laborales, si alguien no percibe altas posibilidades de éxito en su trabajo o no valora mucho las tareas que realiza, es menos probable que experimente una realización personal significativa a partir de su desempeño laboral.

5.2. Conclusiones

PRIMERA: El síndrome de burnout y el desempeño laboral no se relacionan en los docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024, cabe indicar, que los docentes que presentan niveles

moderados del síndrome de burnout en su centro de labores tienden a mantener un nivel óptimo en su desempeño laboral.

SEGUNDA: Se encontró que el síndrome de Burnout se manifiesta en un nivel medio en el 78% (32 profesores), lo que indica que la mayoría experimenta algún grado de este síndrome, en cuanto a sus dimensiones, el 2.4% de los docentes presenta un nivel alto de cansancio emocional, mientras que el 36.6% muestra un nivel medio de despersonalización, por otro lado, en la dimensión de realización personal, el 90.2% alcanza un nivel alto, lo que sugiere que, a pesar del desgaste emocional y la despersonalización moderada, la mayoría aún percibe un sentido de logro en su labor docente.

TERCERA: Se encontró que el 80.5% de los docentes presenta un nivel moderado de desempeño laboral. Al analizar sus dimensiones, se observó que el 92.7% alcanza un nivel alto en desempeño de tareas, mientras que el 73.2% también presenta un nivel alto en desempeño contextual, por otro lado, en la dimensión de desempeño contraproducente, el 80.5% de los docentes registra un nivel moderado, lo que indica que, aunque la mayoría muestra un desempeño adecuado en sus funciones y contexto laboral, aún existen áreas susceptibles de mejora.

CUARTA: El estudio concluyó que no existe relación entre cansancio emocional con desempeño laboral en los docentes en la Institución Educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024, cabe indicar, que los docentes que presentan cansancio emocional tienden a mantener un nivel moderado de desempeño laboral.

QUINTA: No existe relación entre despersonalización y desempeño laboral en los docentes en la Institución Educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024, cabe indicar, que los docentes que presentan despersonalización tienden a mantener niveles óptimos de desempeño laboral

SEXTA: No existe relación entre realización personal con desempeño laboral en los docentes en la Institución Educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024, cabe indicar, que los docentes que presentan realización personal tienden a mantener niveles normales de desempeño laboral

5.3. Recomendaciones

PRIMERA: Como primera sugerencia, se recomienda que los futuros investigadores amplíen el alcance de su estudio para incluir poblaciones más diversas y numerosas, tanto en términos de participantes como de contextos educativos, esto permitiría una evaluación más precisa del impacto del síndrome de burnout en distintos grupos de docentes, así como la posibilidad de analizar variaciones en el desempeño laboral según factores como la edad, el género y el nivel socioeconómico.

SEGUNDA: Como segunda recomendación, se plantea la exploración de otras metodologías de investigación, como los estudios de nivel explicativo, que vayan más allá de simplemente describir las relaciones entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, estos estudios podrían profundizar en la identificación de factores específicos que influyen de manera significativa en el nivel de estrés experimentado por los docentes.

TERCERA: En tercer lugar, se sugiere la validación cruzada de los resultados mediante el uso de diferentes instrumentos de medición, como

cuestionarios estandarizados y entrevistas estructuradas o semiestructuradas, esto ayudaría a confirmar la consistencia de los hallazgos y abordar posibles sesgos o limitaciones metodológicas presentes en el estudio inicial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Carrillo, M. (2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE1).
- Arispe Alburquerque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Lozada de Bonilla, O. R., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (2020). La investigación científica. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, (9), 1175-1
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). Self-efficacy: The exercise of control.
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Buckingham, M., & Coffman, C. (2014). *First, break all the rules: What the world's greatest managers do differently*. Simon and Schuster.
- Capezzuto, B. Garay, M. Castrillón, A. Chávez, G. Díaz, Álvaro. (2017). Síndrome de burnout en el área de la salud. En B. Capezzuto (Ed.). *Estrés laboral: síndrome de burnout y mobbing en el equipo de salud. Aspectos psicológicos* (pp. 45-54). Ediciones Universitarias.

- Cascante, L. G. M. (2002). El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento. *Revista Digital: Matemática, Educación e Internet*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.18845/rdmei.v4i2.2296>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107.
- Chanto, A. H. (2008). El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: Su influencia en la economía. *Revista de Ciencias Económicas*, 26(2), Article 2. <https://doi.org/10.15517/rce.v26i2.7142>
- Chênevert, D., Vandenberghe, C., Doucet, O. & Ayed, A.K. B. (2013). Passive leadership, role stressors, and affective organizational commitment: A time-lagged study among health care employees. *European Review of Applied Psychology*, 63(5), 277-286.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill.
- Cortez Silva, D. M., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N., y Aranda Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos Y Representaciones*, 9(3), e812. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>

- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual review of psychology*, 53(1), 109-132.
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. Facultad de Psicología. Universidad de Lima, 2766. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/842>
- Gallup (2022) *Los empleados españoles admiten tener un compromiso laboral de los más bajos en Europa.*
- García-, M., Aguilar, J., & García, M. (2021). Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Escritos de Psicología (Internet)*, 14(2), 96-106. <https://dx.doi.org/10.24310/espsiescpsi.v14i2.13618>
- Giardini, A., Baiardini, I., Cacciola, B., Maffoni, M., Rancini, L., Sicuro, F. (2018). Christina Maslach La Escala del Burnout. Editorial Salvat S.L.
- Gil, P. & Peiró, J. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse. Madrid: Editorial Síntesis.
- Gutiérrez Briones, J. A. (2020). Síndrome de burnout y burnout académico: Una revisión de su historia, conceptos e implicancia en América y Europa.
- Herzberg, F. (1965). The motivation to work among Finnish supervisors. *Personnel psychology*, 18(4).

Huacón, E. y Hidalgo, O. (2021). Síndrome de Burnout: impacto en el desempeño laboral de los educadores. *Revista Mapa*, 3 (23), 53-72.
<http://revistamapa.org/index.php/es>

Iggers, G. (2012). *La historiografía del siglo XX. Santiago de Chile: Fondo de Cultura Económica.*

INEI. (2021). Encuesta Demográfica y de Salud Familiar-ENDES. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática: <https://www.inei.gob.pe>

Javier, F., & Correa, L. (2010). Justicia y bioética ante las desigualdades en salud en Latinoamérica. *Revista Colombiana de Bioética*, 5(1), 85–99.
<https://doi.org/10.18270/RCB.V5I1.842>

Jiménez, A., Gutiérrez, M., & Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125–134. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000100013>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28.
<https://doi.org/10.1108/17410401311285273>

La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. (2022, 28 septiembre). https://www.ilo.org/global/abouttheilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm

- Lauracio, C. y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2 (4), 1-12.
<https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2016). La encuesta. *Metodología de la investigación social cuantitativa*.
- Maita, M. (2017). *Vista de Estilos de Pensamiento y Enfoques Epistemológicos*. 3(7).
- Maletta, H. (2015). *Hacer ciencia*. Universidad del Pacífico.
- Manrique, A., Avendaño, B., Serna, E., y Vásquez, J. (2020). Relación entre síndrome de Burnout y riesgo psicosocial intralaboral en profesionales sociales. *Diversitas*. doi:<https://doi.org/10.15332/22563067.7077>
- Marasso y Ariasgago. (2013). La bioética y el principio de autonomía. *Revista de La Facultad de Odontología*, 2013, Vol. 6, No. 2, p. 72-78., 6(2), 72.
<https://doi.org/10.30972/RFO.621651>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). Maslach burnout inventory. https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Invento_ry_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mena, N., & Federico, A. (2022). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana-2021.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). *Informe anual del empleo 2021*.
- Morillas, A. (2007). Muestreo en poblaciones finitas. *Obtenido de Muestreo en Poblaciones Finitas, 2017*.
- Mostafa, S., Mohamed, G., Mahmoudi, M., & EL-Sayed, R. (2022). Relationship between Occupational Stress, Burnout and Job Performance among Nurses Working in ICUs at Benha University Hospital. *Journal of Nursing Science Benha University*, 3(2), 1067-1082.
- Núñez, C., & Brochero, M. (2019). "El talento humano como eje fundamental del desarrollo organizacional en las empresas." Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Marta, Colombia
- Pérez, K. J., & Herrán Piragauta, L. C. (2020). El contrato psicológico como factor mitigante de la rotación de personal: Un análisis desde el enfoque cognitivo-conductual.
- Pérez, P. M., Costa, J. L. C., & Vicente, M. P. C. (2008). Predicción del rendimiento académico desde las variables cognitivo-motivacionales

de un modelo de expectativa-valor. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 483-492.

Pineda, B.; De Alvarado, E.; De Canales, F. (1994) Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de person al de salud, Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud. Washington.

https://hdcsudg.files.wordpress.com/2019/03/metodologc3ada_investigacion_canales_alvarado_pineda.pdf

Power, E. E. (2000). *Medieval people*. Courier Corporation.

Ramos Alfonso, Y., Real Pérez, G. L., Vera Viteri, L. V., & Anchundia Loor, A. M. (2024). Análisis del síndrome de burnout en docentes de una unidad educativa básica ecuatoriana. *Atenas*, (62 (enero-diciembre) En edición). Recuperado a partir de <https://atenas.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/896>

Ramos Monsivais, C. L., & Roque Hernández, R. V. (2021). La influencia docente y el rendimiento académico en estudiantes de una Universidad Pública Mexicana. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE4).

Rodríguez, M. G. A., Moreno, M. P., Beltran, C. A., & Partida, N. B. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en salud*, (1), 0.

Santa Cruz Flores, E. E., Rojas Jai-mes, J., & Barboza-Palomino, M. (2021). Síndrome de Burnout en profesores de escuelas de países

- latinoamericanos. Archivos de Pre-vencion de Riesgos Laborales, 24(3), 297–299. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.05>.
- Schönbrodt, F. D., & Perugini, M. (2013). *At what sample size do correlations stabilize?* Journal of Research in Personality, 47(5), 609-612. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.05.009>
- Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones*. LA CASE Books.
- Tacle Humanante, S. S., & Gárate Aguirre, J. C. (2023). Prevalence of Burnout Syndrome in Rotating Medical Interns at a Hospital in Latacunga. *Religación*, 8(38), e2301000. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i38.1100>
- Taylor, F. W., Fayol, H., & del Camino, A. G. (1911). *Principios de la administración científica*. México: Herrero hermanos.
- Thompson, M. S., Page, S. L., Cooper, C. L. (1993). A test of Caver and Scheier's self-control model of stress in exploring burnout among mental health nurses. *Stress Medicine*, 9, 221-235
- Torres, P., & Cobo, J. (2016). Estrategias de gestión de la inteligencia emocional para la prevención del Síndrome de Burnout en docentes de aula. *Educación en Contexto*, 2, 281-295.
- Travers y Cooper (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós.
- Valverde, M. (2021). Síndrome de burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada de Perú en tiempos de

pandemia. Obtenido de Revista Científica De Ciencias De La Salud, 14(1), 19-26: <https://doi.org/10.17162/rccs.v14i1.1478>

Yslado Méndez, R. M. ., Ramirez Asis, E. H., García-Figueroa, M. E. ., & Arquero Montaña, J. L. . (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3). <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ALUMNO: HUAMACTO HERNANDEZ CRISTHIAN JESUS

ASESOR: DRA. DIAZ GODIÑO JESSICA CAROL

LOCAL: CHINCHA

TEMA: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA EN LA PROVINCIA DE PISCO, ICA – 2024.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES
<p>PG: ¿Cuál es el nivel de relación entre Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica - 2024?</p>	<p>OG: Determinar el nivel de relación entre síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica - 2024.</p> <p>OE1: Determinar el nivel de síndrome de burnout en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024.</p> <p>OE2: Determinar el nivel de Desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre la dimensión cansancio emocional con la variable desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024</p> <p>OE4: Determinar la relación que existe entre la dimensión despersonalización con la variable desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024.</p>	<p>HG: Existe relación significativa e inversa entre el Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Síndrome de Burnout</p> <p>Indicadores:</p> <p>Sensación de cansancio, actitudes negativas, distanciamiento emocional, falta de energía.</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Indicadores:</p> <p>Cumplimiento de tareas, eficiencia en el trabajo, compromiso con la institución, innovación en las tareas.</p>

	<p>OE5: Determinar la relación que existe entre la dimensión realización personal con la variable desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024.</p>		
DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>Metodología: Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel correlacional Diseño: No experimental-trasversal</p>	<p>Población: N =41 Tamaño de muestra:41</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumentos: - Inventario de Burnout de Maslach - Cuestionario de desempeño laboral</p>	

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

ALUMNO: HUAMACTO HERNANDEZ CRISTHIAN JESUS

ASESOR: DRA. DIAZ GODIÑO JESSICA CAROL

LOCAL: CHINCHA

TEMA: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA EN LA PROVINCIA DE PISCO, ICA – 2024.

VARIABLE 1: Síndrome de Burnout			
DIMENSIÓN - INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Cansancio emocional	1, 2, 3, 6, 8,13,14,16,20	Ordinal	Cuestionario de Burnout Maslach
Despersonalización	5,10,11,15,22		
Realización personal	45,7,9,12,17,18,19,21		

VARIABLE 2: Desempeño laboral			
DIMENSIÓN - INDICADORES	ITEMS	NIVEL DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Desempeño de Tarea	1, 2, 3, 5	Ordinal	Cuestionario de desempeño laboral
Desempeño contextual	6,7,8,9,11,13		
Desempeño contraproducente	4,10,12,14		

ANEXO 03: AUTORIZACIÓN DE USO DEL INSTRUMENTO



Persona
ISSN: 1560-6139
dalvarez@correo.ulima.edu.pe
Universidad de Lima
Perú

Fernández, Manuel
Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana
Persona, núm. 5, 2002, pp. 27-66
Universidad de Lima
Lima, Perú

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118132002>

Revista de Investigación en Psicología
Vol. 25 - N.º 1 - 2022, pp. 63 - 81
DOI: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>

ISSN L: 1560 - 909X
Facultad de Psicología UNMSM

ARTÍCULO ORIGINAL

Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos

Validation of the individual job performance scale in Peruvian employees

Luis A. Geraldo Campos¹
Universidad Peruana Unión, Perú

Recibido: 30 – 12 – 21

Aceptado: 21 – 02 – 22

Publicado: 30 – 06 – 22

Resumen

Los estudios realizados sobre desempeño laboral son extensos. En el Perú no se ha evidenciado sus propiedades psicométricas de la escala desempeño laboral individual; por lo tanto, existen instrumentos construidos por otros autores basados en teorías diferentes a la propuesta en esta investigación, por lo que amerita contar con una herramienta que permita medir adecuadamente el desempeño de los colaboradores. El objetivo de este estudio fue evaluar la confiabilidad y la validez de la escala desempeño laboral individual. Se consideró una metodología de tipo instrumental de corte transversal, con la participación de 424 participantes,

ANEXO 04: PROTOCOLOS DE LOS INSTRUMENTOS

Instrumento de medición N°01

Cuestionario de Burnout Maslach

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = NUNCA

1 = POCAS VECES AL AÑO

2 = UNA VEZ AL MES O MENOS

3 = UNAS POCAS VECES AL MES

4 = UNA VEZ A LA SEMANA

5 = UNAS POCAS VECES A LA SEMANA

6 = TODOS LOS DÍAS

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

Cuestionario de Desempeño Laboral

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo.

Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión:

Marque con una "X" según la escala siguiente: Nunca = 1, Casi Nunca = 2,

A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
2	He sido capaz de establecer prioridades					
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente					
4	He gestionado bien mi tiempo					
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
6	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
7	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
8	He asumido responsabilidades adicionales					
9	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas					
11	He empeorado los problemas del trabajo					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo					

ANEXO 05: REPORTE DE PRUEBAS PILOTO

Reporte de Confiabilidad

Variables y dimensiones	Alfa de Cronbach
Síndrome de burnout	0,903
Cansancio emocional	0,845
Despersonalización	0,875
Realización personal	0,894
Desempeño laboral	0,865
Desempeño de tarea	0,821
Desempeño contextual	0,833
Desempeño contraproducente	0,855

Reporte de Validez de Constructo

Síndrome de Burnout

- Cansancio emocional

N°	Media	DE	Asimetría	Kurtosis	h2	Prueba de Barlet	KMO	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento		Correlacion Item-Test									
									Alfa de Cronbach	ω de McDonald	i1	i2	i3	i6	i8	i13	i14	i16	i20	
i1	1.750	1.410	2.74	6.50	0.5566	X2=112 P<0,001	0.628	0.438	0.610	0.652	1									
i2	2.375	1.705	1.28	0.862	0.4336		0.717	0.345	0.635	0.674	0.456	1								
i3	1.250	1.316	1.27	0.556	0.6167		0.610	0.359	0.630	0.684	0.159	0.403	1							
i6	1.350	1.578	1.20	-0.592	0.8339		0.562	0.249	0.658	0.694	0.144	0.141	0.204	1						
i8	0.925	1.309	2.17	4.33	0.1333		0.568	0.468	0.606	0.662	0.059	0.323	0.547	0.423	1					
i13	0.250	0.439	1.61	2.50	0.6500		0.770	0.379	0.650	0.668	0.311	0.180	-0.067	0.019	0.123	1				
i14	1.625	1.779	1.50	1.92	0.0398		0.530	0.310	0.647	0.666	0.197	-0.096	0.030	0.021	0.153	0.386	1			
i16	0.750	0.954	0.519	-0.826	0.3558		0.472	0.153	0.666	0.707	0.086	-0.288	-0.071	-0.009	-0.036	0.214	0.759	1		
i20	0.475	1.240	0.585	-0.401	0.4299		0.624	0.510	0.599	0.635	0.480	0.374	0.130	0.109	0.260	0.483	0.362	0.016	1	

- Despersonalización

N°	Media	DE	Asimetría	Kurtosis	h2	Prueba de Barlet	KMO	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento		Correlacion Item-Test					
									Alfa de Cronbach	ω de McDonald	i5	i10	i11	i15	i22	
i5	0.450	1.34	3.82	14.4	1.000	X2=28,9 P<0,001	0.252	-0.0511	0.3738	0.600	1					
i10	1.200	2.19	1.45	0.297	0.677		0.684	0.2210	0.1523	0.463	0,745	1				
i11	0.950	1.93	2.09	2.94	0.484		0.631	0.3496	0.0101	0.372	0,658	0,588	1			
i15	0.900	1.98	2.22	3.31	0.977		0.438	-0.1654	0.5294	0.634	0,658	0,647	0,489	1		
i22	0.375	1.13	3.74	13.9	0.341		0.575	0.5867	-0.0190	0.194	0,568	0,875	0,658	0,742	1	

- Realización personal

N°	Media	DE	Asimetría	Kurtosis	h2	Prueba de Barlet	KMO	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento		Correlación Item-Test								
									Alfa de Cronbach	ω de McDonald	i4	i7	i9	i12	i17	i18	i19	i21	
i4	5.80	0.687	-3.72	13.4	0.3304	X2=175 P<0,001	0.761	0.666	0.719	0.823	1								
i7	5.13	1.305	-1.41	1.20	0.7569		0.842	0.463	0.758	0.856	0.372	1							
i9	5.58	1.010	-2.65	6.72	0,4235		0.692	0.753	0.684	0.824	0.761	0.450	1						
i12	5.92	0.267	-3.35	9.74	0.5236		0.857	0.573	0.760	0.839	0.756	0.249	0.640	1					
i17	5.88	0.335	-2.36	3.74	0,5489		0.705	0.674	0.748	0.831	0.557	0.447	0.445	0.466	1				
i18	5.83	0.385	-1.78	1.22	0.3507		0.703	0.497	0.756	0.847	0.446	0.300	0.332	0.368	0.821	1			
i19	5.63	0.979	-2.96	8.49	0.6244		0.590	0.506	0.737	0.857	0.343	0.339	0.716	0.282	0.244	0.162	1		
i21	5.25	1.354	-2.05	3.55	0.7435		0.849	0.400	0.778	0.858	0.331	0.229	0.323	0.266	0.523	0.381	0.227	1	

Desempeño laboral

- Desempeño de tarea

N°	Media	DE	Asimetría	Kurtosis	h2	Prueba de Barlet	KMO	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento		Correlación Item-Test				
									Alfa de Cronbach	ω de McDonald	i1	i2	i3	i5	
i1	4.75	0.588	-2.29	4.13	0.17408	X ² =175	0.591	0.764	0.730	0.771	1				
i2	4.45	0.714	-0.926	-0.408	0.00400		0.640	0.588	0.797	0.846	0.458	1			
i3	4.55	0.846	-1.90	2.81	0.00320	P<0,001	0.581	0.663	0.772	0.786	0.902	0.386	1		
i5	4.42	0.636	-0.649	-0.483	0.49168		0.666	0.603	0.790	0.846	0.428	0.697	0.412	1	

- Desempeño contextual

N°	Media	DE	Asimetría	Kurtosis	h2	Prueba de Barlet	KMO	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento		Correlación Item-test					
									Alfa de Cronbach	ω de McDonald	i6	i7	i8	i9	i11	i13
i6	4.50	0.816	-1.79	2.84	-0.0201	X ² =56	0.480	0.2784	0.372	0.485	1					
i7	4.38	0.628	-0.480	-0.581	0.8377		0.418	0.3187	0.372	0.532	0.225	1				
i8	4.30	0.758	-0.573	-1.01	0.8726	P<0,001	0.556	0.2545	0.387	0.540	0.290	0.296	1			
i9	4.28	0.816	-1.16	1.24	0.5494		0.584	0.0641	0.472	0.555	0.673	0.044	0.070	1		
i11	1.70	1.344	1.79	1.71	-0.0237	0.454	0.1458	0.475	0.600	-0.257	0.289	0.116	-0.344	1		
i13	2.88	1.223	0.427	-0.736	0.8032	0.337	0.3491	0.302	0.568	0.141	0.029	0.041	0.010	0.476	1	

- Desempeño contraproducente

N°	Media	DE	Asimetría	Kurtosis	h2	Prueba de Barlet	KMO	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento		Correlación Item-Test				
									Alfa de Cronbach	ω de McDonald	i4	i10	i12	i14	
i4	4.00	0.751	0,458	0,347	0.740	X ² =38,9	0.762	0.243	0.0426	0.510	1				
i10	4.15	1.122	0,365	0,658	0.546		0.505	-0.437	0.6732	0.711	0,632	1			
i12	2.10	1.549	0,548	0,588	0.201	P<0,001	0.524	0.246	-0.1604	0.193	0,577	0,548	1		
i14	2.33	1.366	0,369	0,658	0.388		0.522	0.620	-0.9829	0.122	0,458	0,658	0,651	1	

ANEXO 06: AUTORIZACION PARA OBTENER LA MUESTRA



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

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

"Preparando el Camino para la Acreditación"

CARTA N° 007-2024-PEPSI- UPSJB

San Borja, 11 de marzo del 2024

Mgr. Ruth Elizabeth Ayarza Mallqui
DIRECTORA
I.E.T. Raúl Porras Barrenechea
Presente. –

Tengo el agrado de dirigirme a ud. en representación del Director de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Privada San Juan Bautista, expresándole nuestro cordial saludo y solicitar la AUTORIZACIÓN para el joven **Huamacto Hernandez Cristhian Jesús** estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, quien necesita realizar un trabajo de investigación en la institución a su cargo y poder cumplir con los requisitos para proseguir con su formación profesional.

El proceso de desarrollo de la investigación titulada "**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LA PROVINCIA DE PISCO, ICA-2024**" requiere de la aplicación de los instrumentos de evaluación psicológica, que cumplen con los criterios psicométricos.

Haciendo propicia la oportunidad para expresarle nuestros sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente



Luis-Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C. P. P. 3516

COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA – UPSJB

ANEXO 07: CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este estudio es “Determinar el nivel de relación entre síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa en la provincia de Pisco, Ica – 2024”. Todos los participantes completarán un cuestionario demográfico y se les realizarán preguntas de x instrumentos relacionados a la salud mental. Su participación en el estudio se dará en un solo momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, solo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en este estudio y por nadie más.

Si acepta participar en el estudio y registra su código en este consentimiento sucederá lo siguiente: Para el propósito de esta investigación, todas las preguntas se le están realizando de manera virtual para que sea autoadministrada, es decir, Ud. responderá las preguntas con solo leerlas. La encuesta tiene una duración aproximada de 15 minutos. Se tienen preguntas con datos demográficos sobre Ud.

Participar en una investigación puede involucrar pérdida de la privacidad. Le aseguramos que la información que proporcione se guardará con la mayor confidencialidad posibles. Su nombre no va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio. Le solicitaremos pueda Ud. crear un código de participante. Su nombre y dirección, así como su número de teléfono o dirección de correo electrónico, en caso los proporcione, serán asegurados mediante uso de contraseñas para su acceso.

Algunas preguntas podrían causar incomodidad, pero puede no contestarlas y puede también interrumpir la encuesta en cualquier momento.

Si participa del estudio, ayudaría a la comunidad científica a conocer el estado de algunos aspectos de la salud mental en población docente, especialmente relacionados al síndrome de burnout y desempeño laboral. La información que usted proporcione podría ayudarle a usted o a otras personas en la comunidad para conocer su nivel de burnout y desempeño laboral y otros aspectos de la salud mental conociendo tempranamente su estado. Además Ud. puede solicitar los resultados de algunos “test” que haya completado en la encuesta. Finalmente Ud. podrá acceder a información sobre recomendaciones para una adecuada salud mental, disponibles en el link: <https://www.redalyc.org/pdf/2830/283022016005.pdf>

Este estudio podría ayudar en el futuro a diseñar mejores programas de diagnóstico, o mejorar el manejo temprano del síndrome de burnout y desempeño laboral y otros aspectos de la salud mental en población docente.

Usted puede decidir no participar en este estudio.

No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio en cualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.

Para este estudio, no realizaremos alguna colección de muestras biológicas. Sin embargo, le consultaremos si Ud. desea ser contactado para futuros estudios que si incluyan muestras biológicas para evaluar marcadores predisponentes relacionados a la salud mental.

Obtener información de un estudio como este puede demorar años, ya que investigar es un proceso largo y complejo. Al final de este consentimiento se le preguntara si desea recibir información de los resultados del estudio (publicaciones y/o exposición global de resultados en eventos científicos). Las únicas personas que sabrán de su participación son los integrantes del equipo de investigación. Su código de participante será guardado en un archivo electrónico con contraseña u encriptado. No se compartirá la información provista durante el estudio a nadie, sin su permiso por escrito, a menos que fuera necesario por motivos legales y bajo su conocimiento.

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al investigador principal del estudio que pertenece a la UPSJB, el estudiante Huamacto Hernández Cristhian Jesús al teléfono: 927 710 650 en Lima, o por correo electrónico a CRISTHIAN.HUAMACTO@UPSJB.EDU.PE

Al participar en este estudio, usted no está renunciando a ninguno de sus derechos. Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante en la investigación; puede contactarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la UPSJB que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación. Allí puede contactarse con el Dr. Barboza Zelada Luis Alberto, presidente del Comité Institucional de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 2142500 anexo 147 o al correo ciei@upsjb.edu.pe, o acudir a la siguiente dirección: Vicerrectorado de Investigación de la UPSJB, Campus UPSJB, Av. Juan Antonio Lavalle S/N (Ex hacienda Villa), Chorrillos, Lima.

Por favor, indique marcando y escribiendo sus iniciales abajo si desea recibir información general sobre el estudio. Es su responsabilidad hacer saber a los investigadores si su dirección y/o teléfono han sido cambiados. La forma de contactar a los investigadores está bajo el rubro "Contacto con los investigadores"

_____ Si quiero recibir información general sobre lo que se averiguo con el estudio.

_____ No quiero recibir ninguna información.

Nos gustaría invitarlo a participar de futuros estudios sobre la Salud Mental. Si está de acuerdo en que pueda ser contactado en el futuro, los investigadores de la Universidad Privada San Juan Bautista de Lima mantendrán un registro con su nombre, número de teléfono o dirección con la finalidad de contactarlo estudios futuros que podrían ser de su interés y para el cual sea elegible.

Al aceptar ser contactado por un estudio futuro, no estará obligado a participar en el mismo y puede solicitar que su nombre sea retirado de la lista en cualquier momento, sin que sus derechos a recibir cualquier servicio se vean afectados. Por favor, escriba sus iniciales al lado de "Si" o "No"

_____ SI. Deseo ser contactado para futuros estudios de investigación en salud mental, aunque entiendo que este consentimiento no significa que participe en los mismos.

_____ NO. Por favor, no me contacten para futuros estudios de investigación. Como evidencia de aceptar participar de la investigación se requiere que elabore un código personal que nos permitirá además mantener la confidencialidad.

El código se elaborará considerando su fecha de nacimiento y sus iniciales.

Código del Participante

Fecha

Comité de Ética Institucional de Investigación

Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 748 2888 o al correo
ciei@upsjb.edu.pe

ANEXO 08: EVIDENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

	Bibliografía	Tipo de documento*
Referencias Bibliográficas últimos 7 años	Alania et al. (2021). <i>Baremación del Inventario de Estrés Académico SISCO SV adaptado al contexto de COVID-19 en una población universitaria peruana.</i> https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/814/1059	Artículo
	APA. (2019). <i>El estrés es un problema de salud serio en los Estados Unidos.</i> https://www.apa.org/topics/stress/estres-problema	Artículo
	Bermúdez. (2018). <i>Ansiedad, depresión, estrés y autoestima en la adolescencia. Relación, implicaciones y consecuencias en la educación privada.</i> https://idus.us.es/handle/11441/83493	Tesis
	Cancino-Marchant, A., Gedda-Muñoz, R., Herrera-Valenzuela, T., Magnani Branco, B. H., Guzmán-Muñoz, E., López-Fuenzalida, A., & Valdés-Badilla, P. (2022). <i>Autoestima y autoconcepto académico en escolares durante la pandemia por la COVID-19.</i> https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2012	Artículo
	Coellar. (2023). <i>Estrés académico en estudiantes universitarios de una Universidad privada de Lima norte.</i> https://orcid.org/0000-0001-7750-9807	Artículo
	Estrada. G. E., Ramos, N. A. G., Uchasara, H. J. M., & Araoz, M. C. Z. (2021). <i>Autoestima y agresividad en estudiantes peruanos de educación secundaria. AVFT–Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 40(1).</i> https://www.redalyc.org/journal/559/55971233015/55971233015.pdf	Artículo
	Estrada et al. (2024). <i>Estrés académico y cansancio emocional en estudiantes universitarios: Un estudio transversal.</i> http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_gmc/article/view/27976/144814493691	Artículo
	Fernandez y Flores. (2023). <i>Estrés Académico y Autoestima en Estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico “Octavio Matta Contreras” Cutervo, Cajamarca - 2023.</i>	Tesis

	<p>Universidad Privada Telesup - UTELESUP. https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/2534</p>	
	<p>Frieiro Padín, P., González Rodríguez, R., & Domínguez Alonso, J. (2021). Autoestima en estudiantes españoles de secundaria: dimensiones e influencia de variables personales y educativas. <i>Publicaciones de la Facultad de Educación y Humanidades del Campus de Melilla</i>. https://doi.org/10.30827/publicaciones.v51i2.20915</p>	<p>Artículo</p>
	<p>Gamarra et al. (2024). <i>Autoeficacia académica y autoestima en estudiantes universitarios</i>. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_arete/article/view/27600/144814493380</p>	<p>Tesis</p>
	<p>Gusqui y Galárraga. (2023). <i>Análisis de disparidad en los niveles de estrés académico entre estudiantes universitarios de primer y último nivel</i>. https://prometeojournal.com.ar/index.php/prometeo/article/view/49/63</p>	<p>Artículo</p>
	<p>Huamani, D. C., Huamani, V., Florez, F., & Huamani, S. (2021). Estrés y resiliencia en el contexto del COVID-19, en estudiantes de educación secundaria. <i>Revista peruana de investigación e innovación educativa</i>, 1(3), e20893-e20893. https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i3.20893</p>	<p>Artículo</p>
	<p>Long. (1970). Stanley Coopersmith. The antecedents of selfeskem. San Francisco: W. H. Freeman & Co., 1967. <i>Behavioral Science</i>, 15(2), 188–191. https://doi.org/10.1002/BS.3830150212</p>	<p>Artículo</p>
	<p>MARTOS, A. J. M. Y., TOLABA, L. G., & VÁZQUEZ, E. E. (2022) Bienestar psicológico y estrés académico en estudiantes de secundaria. https://ies7-juj.infed.edu.ar/aula/archivos/repositorio/3000/3146/015_I_EEN5Martos_y_Mula_Tolaba_Vazquez.pdf</p>	<p>Artículo</p>
	<p>Ochoa y Yunkor. (2021). El estudio descriptivo en la investigación científica. <i>ACTA JURÍDICA PERUANA</i>, 2(2). http://201.234.119.250/index.php/AJP/article/view/224</p>	<p>Artículo</p>
	<p>Ponce. (2023). Estrés académico y Autoestima en estudiantes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huancayo - 2021. <i>Universidad Ricardo Palma</i>. https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/6340</p>	<p>Tesis</p>
	<p>Rivera et al. (2024). <i>Beneficio de la aplicación de las pausas activas para la disminución de estrés académico en estudiantes de Fisioterapia</i>. https://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1759/4493</p>	<p>Artículo</p>
	<p>Sandoval et al. (2021). [Depression, stress and anxiety in students of human medicine in Ayacucho (Peru) in the context of the COVID-19 pandemic]. <i>Revista Colombiana de</i></p>	<p>Artículo</p>

	<i>Psiquiatría</i> , 52, S77–S84. https://doi.org/10.1016/J.RCP.2021.10.005	
	Selye. (2021). <i>Síndrome general de Adaptación - EcuRed</i> . https://www.ecured.cu/S%C3%ADndrome_general_de_Adaptaci%C3%B3n	Tesis
	Tacca Huamán, D. R., Alva Rodríguez, M. Á., & Tacca Huamán, A. L. (2022). Estrés, afrontamiento y rendimiento académico en estudiantes adolescentes peruanos durante tiempos de covid-19. <i>Revista de Investigación Psicológica</i> , (27), 15-32. https://doi.org/10.53287/yhtp7673mi81z	Artículo
	UIP. (2023). Distrés o Eustrés, ¿con cuál te identificas? <i>Portal de Revista Visión 360</i> , 2(2), 18–33. https://portalrevista360escueladeenfermeria.com/index.php/vision360/article/view/4	Artículo
	Vega Acuña, M. A., & Vega Falcón, V. (2023). Correlación entre autoestima y estrés en adolescentes durante la pandemia de COVID-19. <i>Revista Scientific</i> , 8(27), 20–39. https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2023.8.27.1.20-39	Artículo
Referencias de textos Biblioteca UPSJB	Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. <i>American Psychologist</i> , 44, (9), 1175-1	Artículo
	Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). <i>Self-efficacy: The exercise of control</i>	Libro
	Buckingham, M., & Coffman, C. (2014). <i>First, break all the rules: What the world's greatest managers do differently</i> . Simon and Schuster	Libro
	Cascante, L. G. M. (2002). El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento. <i>Revista Digital: Matemática, Educación e Internet</i> , 4(2), Article 2. https://doi.org/10.18845/rdmei.v4i2.2296	Artículo
	Chanto, A. H. (2008). El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: Su influencia en la economía. <i>Revista de Ciencias Económicas</i> , 26(2), Article 2. https://doi.org/10.15517/rce.v26i2.7142	Artículo
	Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones</i> . Mexico: McGraw-Hill	Libro
	Fernández, M. (2002). <i>Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana</i> . Facultad de Psicología. Universidad de Lima, 2766. https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/842	Libro
	Gil, P. & Peiró, J. (1997). <i>Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse</i> . Madrid: Editorial Síntesis	Libro
	Iggers, G. (2012). <i>La historiografía del siglo XX. Santiago de Chile: Fondo de Cultura Económica</i>	Libro

	Javier, F., & Correa, L. (2010). Justicia y bioética ante las desigualdades en salud en Latinoamérica. <i>Revista Colombiana de Bioética</i> , 5(1), 85–99. https://doi.org/10.18270/RCB.V5I1.842	Artículo
	Jiménez, A., Gutiérrez, M., & Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. <i>Psicología Escolar e Educativa</i> , 16(1), 125–134. https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000100013	Artículo
	Maletta, H. (2015). <i>Hacer ciencia</i> . Universidad del Pacífico	Libro
	Marasso y Ariasgago. (2013). La bioética y el principio de autonomía. <i>Revista de La Facultad de Odontología</i> , 2013, Vol. 6, No. 2, p. 72-78., 6(2), 72. https://doi.org/10.30972/RFO.621651	Artículo
Referencias en Ingles	Chênevert, D., Vandenberghe, C., Doucet, O. & Ayed, A.K. B. (2013). Passive leadership, role stressors, and affective organizational commitment: A time-lagged study among health care employees. <i>European Review of Applied Psychology</i> , 63(5), 277-286	Artículo
	Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. <i>Annual review of psychology</i> , 53(1), 109-132	Artículo
	Herzberg, F. (1965). The motivation to work among Finnish supervisors. <i>Personnel psychology</i> , 18(4)	Libro
	Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. <i>International Journal of Productivity and Performance Management</i> , 62(1), 6–28. https://doi.org/10.1108/17410401311285273	Artículo
	Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. <i>Annual review of psychology</i> , 397-422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397	Artículo