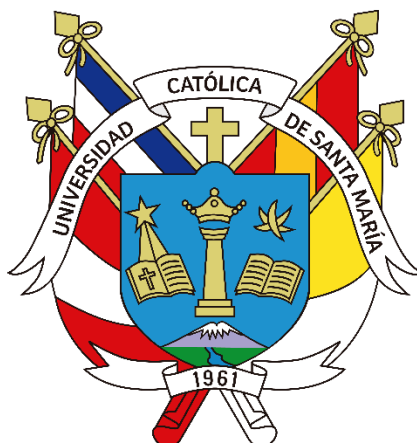


Universidad Católica de Santa María

Facultad de Enfermería

Escuela Profesional de Enfermería



**Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de la Institución Educativa
Privada Mercedario San Pedro Pascual Postpandemia, Arequipa 2023**

Tesis presentada por los bachilleres:

Huashuayo Belizario, Keyla Lizeth

ORCID: 0009-0003-4408-9684

Salazar Saravia, Renato Fabricio

ORCID: 0009-0005-6585-4343

Para optar el Título Profesional de Licenciados en Enfermería

Asesora:

Dra. Torreblanca Zapana, María Elena

ORCID: 0009-0001-3123-2846

Arequipa – Perú

2024

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ENFERMERIA

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 14 de Mayo del 2024

Dictamen: 007362-C-FENFER-2024

Visto el borrador del expediente 007362, presentado por:

2015246441 - SALAZAR SARAVIA RENATO FABRICIO

2015101062 - HUASHUAYO BELIZARIO KEYLA LIZETH

Titulado:

**SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIVADA MERCEDARIO SAN PEDRO PASCUAL POSTPANDEMIA, AREQUIPA 2023**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

**29242351 - HUERTA WILSON MARCIA CHRISTIAN
DICTAMINADOR**



**29269913 - CARDEÑA VALVERDE MIRTA ELENA
DICTAMINADOR**



**29524150 - ZAPANA BEGAZO ROSEMARY
DICTAMINADOR**



Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de la Institución Educativa Privada Mercedario San Pedro Pascual Postpandemia, Arequipa 2023

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	4%
2	ri.ues.edu.sv Internet Source	2%
3	hdl.handle.net Internet Source	1%
4	revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe Internet Source	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

Dedicatoria

“A Dios,

gracias por no abandonarme nunca, por hacerme entender que nunca olvidas y que tus planes son perfectos.

A mis padres,

En especial a mi madre Sonia, por tu amor incondicional, por el apoyo ilimitado que siempre me has dado, siempre me hiciste creer que todo se puede en la vida y que si uno quiere lograr sus sueños hay que luchar y la lucha es constante, hoy puedo decir que uno de mis sueños se ha hecho realidad y que todo valió la pena, este logro también es para ti.

A mi hijo, Facundo,

Aunque aún no lo sepas eres y serás lo más importante en mi vida, hoy he dado un paso más para servir de ejemplo a la persona que más amo en este mundo, espero que este logro te sirva de herramienta para guiar cada uno de tus pasos, gracias por existir, te amo.

A toda mi familia,

Por sus palabras de aliento, y sus buenos deseos, gracias por brindarme un calor de hogar durante toda mi vida.

Keyla Lizeth Huashuayo Belizario

"A mi querida mamá,

Esta tesis es el resultado de esfuerzo, aprendizaje y, sobre todo, de tu paciencia inquebrantable. A ti, mi amada madre Eddy, te dedico este logro con profundo agradecimiento por tu constante apoyo y aliento. Eres mi fuente inagotable de inspiración".

"A mi pequeña que acaba de llegar al mundo,

Este trabajo es un testimonio de mi compromiso contigo y del amor que me inspiras desde el momento en que supe de tu existencia. Que estas páginas sean un recordatorio constante del amor y la dedicación que siempre te ofreceré en cada paso que demos juntos, pensando en nuestro futuro lleno de aventuras y aprendizajes compartidos. Te amo más de lo que las palabras pueden expresar."

"A mis queridos abuelos,

En vida y amor, dedico este logro a ustedes, mis pilares. Su presencia y sabiduría continúan siendo una guía valiosa en mi camino. Aprecio cada enseñanza y cada momento compartido. Con gratitud y cariño."

Renato Fabricio Salazar Saravia

Agradecimiento

En primer lugar, agradecemos a Dios por su inagotable guía y fortaleza durante todo este proceso.

A nuestras familias, por su apoyo inquebrantable, comprensión y aliento constante que han sido el pilar sobre el cual hemos construido este logro.

A la Universidad, por brindarnos las herramientas y conocimientos necesarios para llevar a cabo esta investigación.

A nuestra asesora, la Dra. María Elena Torreblanca, cuya orientación experta y dedicación fueron fundamentales en el desarrollo y conclusión de este trabajo.

A la Facultad de Enfermería, por su apoyo continuo y por proporcionar un entorno propicio para el crecimiento académico y profesional.

Al colegio y a su director por haber brindado el espacio y la oportunidad para aplicar nuestra tesis en su entorno. Su apertura y apoyo han sido fundamentales para llevar a cabo este proyecto de investigación de manera práctica y significativa.

En resumen, a cada persona que ha sido parte de este viaje, ya sea de manera directa o indirecta, les extendemos nuestro más profundo agradecimiento.

RESUMEN

El presente trabajo se plantea determinar si existe una relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Mercedario San Pedro Pascual de la ciudad de Arequipa-Perú después de la pandemia por el COVID-19, para ello se plantea un estudio de campo de nivel correlacional y transversal, utilizando los instrumentos elaborados por Maslach y Jackson para medir el Burnout, y de Nicolas Mena para el desempeño laboral, este último siendo aplicado en forma de autoevaluación y como evaluación directa de su supervisor; el muestreo realizado corresponde a uno censal, aplicando los instrumentos a una muestra de 51 docentes de la institución educativa quienes aceptaron participar voluntariamente de la investigación. Los hallazgos destacan que no hay presencia del síndrome de burnout en los docentes es casi nulo ya que solo el 2% tiene cierta tendencia a desarrollarlo, por otra parte, el desempeño laboral se encuentra principalmente en un nivel bajo con una ligera tendencia hacia el nivel medio; finalmente, no se halló correlación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral ($p\text{-valor} > 0,05$), pero sí, entre la dimensión del desempeño laboral denominada conocimiento del puesto con la dimensión despersionalización del síndrome de burnout ($p\text{-valor} < 0,05$), siendo esta negativa y baja ($Rho = -0,289$).

Palabras Clave: Síndrome de Burnout, desempeño laboral, docentes.

ABSTRACT

The present work aims to determine if there is a relationship between Burnout Syndrome and the work performance of teachers at the San Pedro Pascual Mercedario Private Educational Institution in the city of Arequipa-Peru after the COVID-19 pandemic. To this end, a correlational and cross-sectional field study is proposed, using the instruments developed by Maslach and Jackson to measure Burnout, and Nicolas Mena for work performance, the latter being applied as a self-assessment and as a direct evaluation by their supervisor; The sampling carried out corresponds to a census, applying the instruments to a sample of 51 teachers of the educational institution who agreed to participate voluntarily in the research. The findings show that there is almost no presence of burnout syndrome in teachers, since only 2% have a certain tendency to develop it; on the other hand, job performance is mainly at a low level with a slight tendency towards the medium level; Finally, no significant correlation was found between burnout syndrome and job performance ($p\text{-value} > 0.05$), but a negative and low correlation was found between the job performance dimension called job knowledge and the depersonalization dimension of burnout syndrome ($p\text{-value} < 0.05$) ($Rho = -0.289$).

Key words: Burnout syndrome, job performance, teachers.

ÍNDICE

Dedicatoria	
Agradecimiento	
RESUMEN	
ABSTRACT	
Dedicatoria	III
Agradecimiento	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
ÍNDICE	VIII
INTRODUCCION	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO TEÓRICO	4
1 PLANTEAMIENTO TEÓRICO	5
1.1 Enunciado del problema	5
1.2 Descripción del problema	5
1.2.1 Ubicación del problema	5
1.2.2 Operacionalización de variables	5
1.2.3 Interrogantes básicas	6
1.2.4 Tipo y nivel de investigación	6
1.3 Justificación	6
2 OBJETIVOS	8
3 MARCO TEÓRICO:	8
3.1 Desempeño laboral	8
3.1.1 Importancia	9
3.1.2 Métodos de evaluación	10
3.1.3 Satisfacción laboral:	11
3.1.4 Carga laboral:	11
3.1.5 Clima organizacional:	11
3.2 Síndrome de Burnout	11
3.2.1 Historia:	11
3.2.2 Definición:	12
3.2.3 Etiología:	12
3.2.4 Presentación clínica:	13
3.2.5 Etapas de evaluación	14

3.2.6	Consecuencias del síndrome	15
3.2.7	Burnout en la docencia durante el COVID	15
3.3	Rol del enfermero frente al Burnout	16
3.4	Docencia:.....	17
3.5	COVID – 19:.....	17
4	ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	18
4.1	Internacionales	18
4.2	Nacionales	19
4.3	Locales	19
4.4	HIPÓTESIS.....	20
4.4.1	Hipótesis alterna.....	20
4.4.2	Hipótesis nula.....	21
CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL		22
1	TECNICAS E INSTRUMENTOS	23
1.1	Técnicas.....	23
2	Instrumentos.....	23
3	CAMPO DE VERIFICACIÓN.....	26
3.1	Ubicación espacial.....	26
3.2	Ubicación temporal	27
3.3	Unidad de estudio.....	27
3.3.1	Universo	27
3.3.2	Criterios de inclusión.	27
3.3.3	Criterios de exclusión.....	27
4	ESTRATEGIAS DE RECOLECCION DE DATOS	27
4.1	Organización	27
5	RECURSOS	28
5.1	Recursos humanos.....	28
5.2	Recursos materiales.....	28
5.3	Recursos económicos	28
5.4	Recursos institucionales	29
6	ESTRATEGIA PARA MANEJAR RESULTADOS	29
CAPITULO III RESULTADOS		30
1	INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA.....	31
2	GRADO DE BURNOUT EXPERIMENTADO	41
3	NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL.....	46

4 RELACIÓN ENTRE EL DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO	50
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS	56
ANEXOS.....	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sexo del Encuestado.....	31
Tabla 2. Estado Civil del Encuestado.....	33
Tabla 3. Condición Laboral del Encuestado	35
Tabla 4. Edad del Encuestado	37
Tabla 5. Tiempo Laborando en la Institución	39
Tabla 6. Dimensiones del Burnout.....	41
Tabla 7. Burnout.....	44
Tabla 8. Dimensiones del desempeño laboral.....	46
Tabla 9. Nivel de Desempeño Laboral.....	48
Tabla 10. Prueba de normalidad para el Burnout (Kolmogorov-Smirnov).....	50
Tabla 11. Prueba de normalidad para el desempeño laboral (Kolmogorov-Smirnov)...	51
Tabla 12. Correlación: Burnout y Desempeño Laboral	52
Tabla 13. Correlaciones dimensiones de Burnout y Desempeño Laboral	53

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Sexo del Encuestado	32
Gráfico 2. Estado Civil del Encuestado.....	34
Gráfico 3. Condición Laboral del Encuestado	36
Gráfico 4. Edad del Encuestado	38
Gráfico 5. Tiempo Laborando en la Institución	40
Gráfico 6. Dimensiones del Burnout.....	43
Gráfico 7. Burnout.....	45
Gráfico 8. Dimensiones del Desempeño Laboral.....	47
Gráfico 9. Nivel de Desempeño Laboral.....	49

INTRODUCCION

En la actualidad el estrés, la competencia e inestabilidad laboral y las necesidades personales como el cambio persistente en todos los aspectos de la vida y conductas de las personas, constituyen un cambio rápido y permanente, esta situación suele crear algún grado de angustia, cansancio emocional, problemas de alimentación, ejercicio físico e incluso trastornos mayores del sueño que suelen estar acompañados de dolores corporales, sensaciones y emociones negativas, y otros factores que ponen en riesgo la salud de las personas (1).

Por otra parte, el desempeño laboral se relaciona con la eficiencia que un trabajador mantiene en el curso de la realización de los oficios y tareas ordenadas en la medida de sus posibilidades. Este factor que sumado al Síndrome de Burnout, el cual es una enfermedad de causas múltiples, producto de un ambiente laboral tenso que desencadena en un estrés crónico en la persona, además suele ser categorizado para su estudio en tres dimensiones principales, la primera relativa al cansancio emocional que experimenta el trabajador, el segundo a la sensación de despersonalización y el tercero al grado en que este siente satisfacción y realización frente a sus actividades (2); entonces, es probable que tenga relación con el grado de desempeño que presentan los trabajadores de diferentes empresas y organizaciones.

Los trabajadores que padecen de este trastorno se caracterizan por tener una motivación baja, sensación de desesperanza y alejamiento frente a las emociones de los demás, lo cual conlleva a conductas poco empáticas hacia las demás personas, tienden a irritarse con mayor facilidad y presentan una baja autoestima. Todo esto provoca un que las relaciones con los otros suelen ser conflictivas y una poco productivas en los docentes. Por otro lado, las personas que padecen este síndrome a nivel corporal presentan fatiga, problemas del sueño, dolores en el cuerpo, cefaleas, malestar abdominal; problemas con la circulación y dificultades en la respiración. En lo psicológico tienen dificultades para mantener niveles altos de atención, no logran concentrarse; sienten soledad, suelen ser explosivos en sus reacciones, tienen dificultades de autoconcepto y en la aceptación de sí mismos y problemas de depresión(3).

Ante ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha declarado al síndrome de Burnout, o síndrome de estar quemado (por su traducción al español) como una

enfermedad laboral, la cual figura en la revisión decimoprimer de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11) la cual entró en vigor desde el primero de enero del año 2022 (4), lo cual resalta la importancia clínica que tiene el estudio de este tipo de síndromes laborales para la salud de las personas.

De este síndrome se conoce que uno de los orígenes entre los trabajadores se relaciona con la forma en que se distribuye el ambiente físico en los centros de trabajo, el estrés experimentado de forma crónica al relacionarse con los demás, desarrollar sus funciones, o adaptarse a situaciones nuevas de su centro de labores; en esa dirección, cada trabajador requiere de cantidades moderadas de estrés para poder realizar su trabajo con eficiencia, lo cual permita que este pueda cumplir con las expectativas personales que tiene sobre sus responsabilidades, como las relacionadas a sus supervisores y compañeros de trabajo; sin embargo, el estrés en cantidades mayores a las normales, sumado a una pobreza en las habilidades de afrontamiento para el manejo de problemas conlleva a un desgaste emocional, y una posterior disminución de la productividad del trabajador, generando en muchas ocasiones ambientes laborales tóxicos, de los cuales desprende el primer síntoma los problemas de rendimiento y desempeño laboral, y otras características conductuales como son la inasistencia constante a su puesto de trabajo, quejas permanentes de clientes y otras personas del entorno, además de un servicio al cliente de muy mala calidad (5).

En ese sentido, antes del inicio de la investigación, los docentes de la institución educativa seleccionada tenían una serie de condiciones y síntomas derivados que no sucedieron antes, las cuales se derivaban principalmente de las condiciones nuevas de trabajo y relaciones humanas derivadas de las condiciones ambientales a raíz de la pandemia del COVID-19; donde estos docentes tuvieron que adaptar la forma tradicional de trabajo a una realizada netamente por medios virtuales y plataformas tecnológicas; esto sumado a cambios en las condiciones laborales como la disminución de sus salarios, el tipo de contrato y el tiempo que ahora estos docentes invertían para el desarrollo de sus clases virtuales, ocasionando que muchos de ellos tengan que desarrollar una serie de estrategias nuevas para poder hacer frente a estos nuevos requerimientos, lo cual inevitablemente conlleva un aumento de los niveles de estrés percibidos durante este tiempo de cambio.

Estas condiciones dieron pie a una serie de síntomas físicos asociados con el agotamiento emocional como son la pérdida de energía, cefaleas persistentes, ansiedad,

depresión, sentimientos de indefensión e irritabilidad para con los alumnos; los cuales a simple vista son rasgos que indican la aparición del síndrome de Burnout entre los docentes. De esta situación es que nace la necesidad de poder hallar la existencia del síndrome de Burnout entre los docentes después de pandemia, además de evaluar como este podría ser una condición que modifique el desempeño de los docentes, ya que es evidente el impacto que este tiene en la calidad de vida y la salud de las personas, siendo esta problemática un área de interés central para las ciencias de la enfermería, por sus implicancias directas en el estado de salud.





CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1 PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1.1 Enunciado del problema

Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de la I.E.P. Mercedario San Pedro Pascual en Postpandemia

1.2 Descripción del problema

1.2.1 Ubicación del problema

- a. **Campo:** Ciencias de la Salud
- b. **Área:** Enfermería
- c. **Línea:** Salud Mental

1.2.2 Operacionalización de variables

Independiente: Síndrome de Burnout

Dependiente: Desempeño laboral

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	
EDAD (en años)	20 a 30
	30 a 40
	40 a 50
	50 a más
GÉNERO	Masculino
	Femenino
ESTADO CIVIL	Soltero
	Casado
	Divorciado
	Viudo
	Separado
CONDICION LABORAL	Contratado
	Nombrado
TIEMPO DE SERVICIO	0 a 10 años
	10 a 20 años
	20 a 30 años

VARIABLE	INDICADOR	SUBINDICADOR
SÍNDROME DE BURNOUT (6)	• Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Sentirse abrumado en el trabajo. • Agotamiento crónico.
	• Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Apatía frente al servicio. • Insensibilización frente al cliente.
	• Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción frente al trabajo. • Sensación de logro al trabajar con gente
DESEMPEÑO LABORAL (3)	• Conocimiento del puesto	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura y función en la organización. • Límites y rol de la institución.
	• Rendimiento o productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de funciones. • Actitud frente a las tareas. • Motivación hacia el rendimiento.
	• Planificación y resolución de procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación y objetivos. • Resolución de conflictos. • Toma de decisiones y asertividad.

1.2.3 Interrogantes básicas

- ¿Cuál es el grado del Síndrome de Burnout experimentado por los docentes de la I.E.P. Mercedario San Pedro Pascual en Postpandemia?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral presente entre los docentes de la I.E.P. Mercedario San Pedro Pascual en Postpandemia?
- ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de la I.E.P. Mercedario San Pedro Pascual en Postpandemia?

1.2.4 Tipo y nivel de investigación

TIPO: De campo

NIVEL: Correlacional de corte transversal

1.3 Justificación

El síndrome de estar quemado o “agotamiento profesional” es un trastorno emocional relacionado con el trabajo, reconocido por la OMS en 2019 (7), que

continúa siendo un tema importante para la investigación en general. En una revisión teórica realizada el año 2022, sobre este síndrome en docentes durante el COVID-19 concluyo que hay una multitud de factores relativos al estrés que suelen ser fuentes para el desarrollo de los síntomas del burnout, los cuales se asociaron grandemente durante tiempos de pandemia, los cuales se asocian con una carga excesiva de trabajo, conflictos que superan los recursos emocionales y psicológicos de los docentes, poco manejo de las herramientas electrónicas y tecnológicas, escasas redes emocionales y de apoyo interpersonal, aulas con dificultades de comunicación y acceso, por mencionar algunos; siendo vital que las instituciones y organizaciones desarrollen estrategias orientadas a afrontar este problema proactivamente (8).

En esa dirección, la investigación busca resaltar la importancia del docente, debido a que es el principal protagonista en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes; de la misma manera, resalta la importancia de las óptimas condiciones laborales que debe tener con el fin de procurar disminuir la posibilidad de trastornos mentales, y con ello, asegurar un buen rendimiento en el trabajo; así mismo, los resultados del estudio pueden ayudar a ampliar la comprensión de cómo los factores externos, como los cambios sociales y laborales a raíz del COVID-19, afectó la salud psicológica y el desempeño de los docentes, proporcionando información valiosa para investigaciones futuras y prácticas basadas en evidencia.

Los docentes son actores clave en la educación de las generaciones futuras, por lo que este síndrome tiene el potencial de afectar negativamente su bienestar, su salud emocional y el potencial de poder ofrecer mayor calidad en el proceso educativo. Al investigar y comprender cómo este se relaciona con el desempeño de los docentes, la tesis presentada tiene una relevancia humana al contribuir a incrementar en calidad las condiciones de trabajo y al bienestar de estos profesionales, lo que a su vez puede tener un balance positivo en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Las nuevas líneas de investigación que contribuyan a la solución de este tipo de problemas necesitan la suficiente atención por parte de las autoridades político-administrativas y las organizaciones educativas para que, al aunar esfuerzos, puedan reducir su vulnerabilidad traumática a este tipo de trastorno, mejorando el bienestar y productividad de los colaboradores. Por ello, se considera que los mayores beneficiarios de la investigación son los docentes y estudiantes de la I.E.P. participante del estudio.

A pesar de que existen investigaciones sobre este tema, estas aún no son suficientes para poder determinar las implicancias reales del burnout en el desempeño; siendo factible de encontrar estudios que analizan la prevalencia que este tiene entre docentes de educación secundaria (9), personal de la salud (10-12) y otras donde analiza la relación de este con el desempeño docente (5, 13); en ese sentido, es también importante comentar las implicancias que este síndrome podría tener para el desenvolvimiento eficiente de las empresas y organizaciones, y por lo tanto, de la influencia que este síndrome tiene para el óptimo desarrollo por el alto costo que significa para el personal (14).

En consecuencia, estudiar la influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Mercedario San Pedro Pascual es importante debido a que esta enfermedad representa un problema latente para la institución educativa, así como también para el alumnado y para la sociedad en general.

2 OBJETIVOS

- Determinar el grado de Síndrome de Burnout presente en los docentes de la I.E.P. Mercedario San Pedro Pascual en Postpandemia.
- Medir el nivel de desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Mercedario San Pedro Pascual en Postpandemia.
- Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.P. Mercedario San Pedro Pascual en Postpandemia.

3 MARCO TEÓRICO:

3.1 Desempeño laboral

Este consiste en el grado de eficacia de las personas o trabajadores que laboran en una institución, así como la manifestación de la conducta del trabajador en función de los objetivos establecidos por las partes administrativas de esta (15).

Una segunda definición fue la planteada por Stoner y cols. Quienes refieren al desempeño en el centro de trabajo como la forma en que los integrantes de la empresa realizan su trabajo de forma eficaz para lograr las metas trazadas por la gestión; en esta relación la persona está atada a las reglas fundamentales que son planteadas y comunicadas con anticipación; al aplicar esta definición a las organizaciones

educativas, se relaciona directamente con el logro de objetivos respecto del aprendizaje y formación que los alumnos reciben en su centro de estudios (15).

A nivel educativo, los docentes tienen en conocimiento la importancia que representa la gestión en la organización, donde muchas de las veces podemos encontrar múltiples dificultades manifestadas a través de una oposición a evaluarse, esto puede generar un ambiente laboral tenso donde el conflicto desemboque en la permanencia o retiro de este personal de la plana docente de la organización educativa. (15).

Por ello, para poder garantizar un desempeño laboral adecuado en el personal, es necesario que los docentes conozcan sus funciones, procedimientos, directivas, políticas, y principalmente las metas a cumplir.

Sobre las condiciones específicas de este desempeño, se pueden plantear en función del conocimiento, talento y funcionalidades que se pueden generar en torno a las actividades planteadas, las cuales puede ser:

- **Adaptación:** hace referencia a la posibilidad que tiene el colaborador para establecer relaciones con las ideas de forma eficiente.
- **Iniciativa:** referida a los nuevos comportamientos desarrollados por el trabajador en función de las condiciones y contextos que suceden dentro de la institución.
- **Los conocimientos:** o nivel profesional que el personal docente ha logrado en las tareas específicas de su especialidad.
- **Trabajo en equipo:** referida al potencial del trabajador para poder desempeñarse adecuadamente en situaciones de trabajo colaborativo, incluye la posibilidad de generar sinergias que permitan lograr los objetivos de la institución educativa con mayor eficiencia.
- **Desarrollo de talentos:** o capacidad para desenvolver los talentos y conocimientos que existen potencialmente entre los miembros del equipo con los que trabaja.

3.1.1 Importancia

Álvarez y otros resaltan que este tipo de evaluaciones se constituye como parte fundamental del desarrollo de todas las empresas, pues permite el funcionamiento

óptimo del potencial humano en condiciones que sean favorables para el trabajador y la organización, ya que a través del proceso de retroalimentación propicia una cultura de mejora continua, siendo los principales beneficios los siguientes (16):

- Condiciona el desarrollo óptimo del trabajador y la organización.
- Permite tener una visión de los principales procesos administrativos de la empresa.
- Fortalece la responsabilidad social corporativa.
- Propicia el desarrollo del talento y habilidades en el personal, además de que permite reconocer los aspectos más fuertes y oportunidad de mejora de la organización.
- Retroalimenta y da visibilidad a los procesos de formación y desarrollo de competencias en el personal.
- Genera indicadores de desempeño más efectivos y precisos.

3.1.2 Métodos de evaluación

Bohlander y otros (17) mencionan que al momento de evaluar el desempeño se pueden desarrollar una serie de métodos, los cuales tienen características diferentes de acuerdo con el tipo de puesto y habilidades a considerar, resaltando los siguientes:

- Evaluación con escalas o cuestionarios.
- La valoración de conductas observables durante el desempeño de funciones del trabajador.
- La investigación en campo donde se hace una descripción detallada de las actividades del trabajador.
- El método de contraste en donde se hace un paralelo entre el trabajo del colaborador y otro de trabajadores distintos o con objetivos de desempeño.

En la actualidad, las evaluaciones de desempeño se deben de caracterizar no solo por la evaluación cuantitativa de los comportamientos o percepciones del trabajador sobre su desempeño, sino el reto se encuentra en la capacidad de la evaluación para permitir una comprensión general de los sistemas que circulan en torno al trabajador, donde no solo está incluido el resultado del trabajo sino la capacidad y flexibilidad de aprendizaje de este último; las cuales además deben de asociarse con cambios en la estrategia y diseño organizacional acordes a la nueva era tecnológica en la que

vivimos, puesto que de otra manera, las evaluaciones de desempeño se quedan en una mera formalidad sin capacidad de cambio y mejora para la organización y el trabajador (18).

3.1.3 Satisfacción laboral:

Ha sido definido como la consecuencia directa de diversas actividades que desarrolla el colaborador hacia su puesto de trabajo y condiciones de vida personales. Entonces esta satisfacción se constituye como un conglomerado de conductas de una persona sobre su empleo, de modo que, si la persona está conforme a su empleo presentara actitudes positivas, por otro lado si la persona no se encuentra conforme a su empleo optara por actitudes negativas (19).

3.1.4 Carga laboral:

Se define a la actividad que se realiza habitualmente que recae sobre la persona esto puede involucrar el estado físico y/o mental (20). En caso de haber una carga excesiva puede ocasionar dolores corporales. En caso de salud mental se manifiesta en fatiga y estrés que puede llegar a declinar la energía (21).

3.1.5 Clima organizacional:

Nace su concepto de como la persona vive y se desenvuelve entorno a sus diversas actividades, ya que en cada centro de trabajo están conformado por diferentes personas que tienen caracteres y maneras diferentes de pensar el cual puede afectar el ambiente laboral (22).

3.2 Síndrome de Burnout

3.2.1 Historia:

El primer caso reportado se registró por Graham en 1996, siguiendo la línea definida por el psiquiatra Freunderberger quien, por medio de observaciones directas entre pacientes, realizó los primeros bocetos del perfil clínico de este síndrome; en sus observaciones con los compañeros de trabajo, este halló que conforme se incrementaba el nivel de estrés, también los trabajadores manifestaban menor energía

física y mental, empatía y reconocimiento de las necesidades del otro, ansiedad, tristeza generalizada y sentimientos y deseos de abandono del centro de trabajo. (23).

En 1982, Cristina Maslach, de la universidad Berkeley, en conjunto con Michael Leiter de la Universidad de Acadia, desarrollaron el “Maslach Burnout Inventory”, siendo este uno de los instrumentos con mayor reconocimiento y utilidad para el diagnóstico de esta patología desde su creación (24).

3.2.2 Definición:

Maslach establece que este síndrome resulta como una estrategia errónea para el afrontamiento del estrés crónico, la cual suele generar una serie de respuestas de cansancio emocional, pérdida de la identificación con la función laboral, y una reducción considerable del nivel de desempeño en las funciones (24). Adicional a esto, Gil Monte lo describe como una reacción al estrés crónico en el trabajo, y esta conformado por una serie de comportamientos y emociones negativas hacia los clientes, o pacientes, las personas del entorno y que trabajan directamente con la persona, y hacia sí mismo, en cuanto de lo significa su valor profesional al evaluar su grado de cansancio (25).

La OMS reconoce este síndrome como una condición que incrementa el riesgo de accidentes en el centro de trabajo; sin embargo, esta no se encontraba registrada en el CIE-10, o en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV) (24).

3.2.3 Etiología:

El Síndrome Burnout tiene una importancia significativa del estrés; siendo reconocido en la modernidad como un proceso resultante de múltiples factores, el cual por su nivel de complejidad involucra otras condiciones como el agotamiento, la crisis para el desarrollo de la profesión, aspectos económicos de la persona, un exceso en las funciones y carga de trabajo, un embotamiento emocional debido a que no se encuentra el mismo nivel de emoción frente a las funciones, y una carencia al identificar las metas y objetivos profesionales (26).

A esto se le suman elementos que incrementan las posibilidades de riesgo laboral como pueden ser las características personales, edad (tiene relación con el tiempo de

experiencia en el puesto de trabajo), género (dadas las diferencias casi inherentes en cuanto del manejo emocional entre los sexos), variables familiares (si el contexto familiar es armonioso o conflictivo). Así como factores laborales (Ej. Condiciones laborales), sociales (ej. La necesidad de ser reconocido como profesional por sobre todas las cosas), ambientales (Ej. La estabilidad en su entorno, nacimientos de hijos, divorcios, muertes familiares, etc.) (26).

Por otra parte, al momento de evaluar este síndrome en los profesionales, se pueden mencionar 4 niveles de acuerdo a la magnitud con que se presentan (27):

- **Nivel Leve:** relacionado con quejas simples, cansancio, dificultar para levantarse por las mañanas.
- **Nivel Moderado:** en donde aparecen aspectos como el cinismo, aislamiento, negativismo.
- **Nivel Grave:** manifestándose a través del bajo desempeño laboral, utilización de medicación, falta reiterada al centro de trabajo y uso de sustancias.
- **Nivel Extremo:** presente por medio de un aislamiento marcado, colapso, cuadros psiquiátricos, suicidios.

3.2.4 Presentación clínica:

3.2.4.1 Dimensiones del Síndrome Burnout

- a. Agotamiento emocional:** la cual se puede conceptualizar como un embotamiento emocional producido por la frustración frente a las condiciones de trabajo, la cual genera que este pierda el sentido de su potencial, además de que interprete como que las situaciones estresantes han superado las habilidades personales, llegando a un límite que ha dejado un vacío emocional y físico. Así mismo el trabajador inicia con manifestaciones clínicas como sensibilidad externa frente a otros estímulos y apatía frente a las actividades desarrolladas por el trabajo (28).
- b. Despersonalización:** es cuando el colaborador inicia en el desarrollo de actividades contraproducentes a la relación con las personas en su entorno laboral, aparecen estados de cinismo donde el trabajador miente sobre su situación, o genera conflictos con los pacientes y colegas, no tomando una actitud

consciente y asignando la causas de los problemas a las otras personas, incluso de los errores cometidos por el mismo (28).

- c. **Baja realización personal:** Caracterizada por un sentimiento de poca valía personal y profesional, donde ya no se siente capaz de realizar, en la misma calidad, las actividades que realizaba anteriormente; este estado suele estar acompañado de problemas de autoestima y autoconfianza, donde se percibe como una persona que ha perdido las habilidades y conocimientos que poseía antes de la aparición del síndrome (28).

Estos rasgos suelen aparecer permanentemente, y suelen suceden entre episodios, donde la persona puede experimentarlos en épocas diferentes de su vida y/o trabajo (27).

3.2.5 Etapas de evaluación

Brodsky (29) describe las etapas por las que los trabajadores suelen atravesar hasta desarrollar el síndrome::

- **Entusiasmo:** Es el punto de partida inicial, en este aún no se han generado los síntomas del síndrome, al contrario, el trabajador tiene un alto sentido de su profesión, y la considera como de mucha importancia, disminuyendo la valía de las dificultades o problemas de su trabajo por la confianza que tiene en sí mismo para poder solucionarlos. El trabajador tiene enfocadas las metas y los objetivos, por lo que para poder lograrlos muestra una gran energía que desborda y contagia a los demás.
- **Estancamiento:** esto tiene inicio al no poder cumplir los resultados esperados por su trabajo, los requisitos de sus jefes y colegas, entre otros; en este el personal ve las metas como situaciones difíciles de alcanzar incluso dando el máximo de su capacidad.
- **Frustración:** Donde decae drásticamente la motivación para el desarrollo de su trabajo, dando punto de partida para la aparición de problemas psicológicos y emocionales, los cuales desembocan eventualmente en somatizaciones y conductas erráticas o contrarias a las metas del trabajo.
- **Burnout:** En esta etapa podemos observar la dificultad corporal y emocional para desarrollar el trabajo, esto también debido a la aparición y consolidación de los síntomas emocionales como son el agotamiento

psíquico crónico, la despersonalización y las ideas de negatividad sobre su desarrollo profesional.

3.2.6 Consecuencias del síndrome

Este tiene manifestaciones complejas entre los diferentes profesionales, sin embargo, la investigación alrededor de este problema ha logrado identificar una serie de signos y consecuencias que este genera entre los trabajadores, los cuales se pueden categorizar de la siguiente manera (14):

- **En la salud mental**, expresado mediante un deterioro progresivo y constante en el bienestar emocional de la persona, originando síntomas de depresión, ansiedad, disfunciones de distinta índole, adicciones, cambios en la conducta y el estado de ánimo manifestados por agresividad, dificultad para el manejo y control emocional, y otros relacionados con el agotamiento emocional.
- **En la cognición y conducta**, por medio de la modificación del autoconcepto, pérdida de valores y desorientación, cinismo interiorizado, falta al trabajo y sus funciones, conductas contrarias al logro de las metas organizacionales, consumo de sustancias que puedan derivar en alcoholismo, drogadicción, etcétera.
- **A nivel somático**, a través de dolores crónicos, problemas gastrointestinales, dificultad para dormir, alergias y similares.

3.2.7 Burnout en la docencia durante el COVID

En el mundo, la pandemia a razón del virus del COVID-19 ha sido un factor que ha incrementado la presencia de Burnout entre personal docente en todos los niveles, especialmente en países en con índices altos de subdesarrollo o donde los recursos educativos fueron más limitados ya que esto significó una mayor carga de trabajo para los docentes a consecuencia de los nuevos modelos educativos a implementar, además de otros como cambios en la currícula, dificultades en la comunicación con los diferentes grupos de enseñanza (docentes, padres de familia, etcétera), además de modificaciones en los horarios de trabajo; todas condiciones que son factores para incrementar los niveles de cansancio, baja autoestima y eficacia de los docentes (30).

Estudios actuales sobre los factores que han sido determinantes sobre el Burnout en personal docente durante el COVID-19 mencionan que el soporte administrativo es considerado como de gran influencia en el desarrollo de Burnout (30), siendo la frecuencia de aparición del síndrome mayor en docentes que desarrollan educación primaria y secundaria, por sobre la educación técnica y universitaria, ya que estos suelen tener que desarrollar un contacto más intenso con los grupos de interés como padres de familia, u otros; hallándose niveles similares a los experimentados por personal de salud durante el tiempo de pandemia (31).

Además, existen variables sociodemográficas que se asocian al Burnout durante el COVID-19 como son la edad del educador, siendo los docentes de menos edad quienes suelen tener una mayor propensión a niveles altos de despersonalización; también el sexo presenta diferencias, donde las mujeres suelen tener mayores niveles de cansancio emocional que los varones; y otras condiciones preexistentes como son la satisfacción de vida, estrés y ansiedad y síntomas depresivos propician la aparición de Burnout (32).

3.3 Rol del enfermero frente al Burnout

La profesión de enfermería es una carrera con un amplio espectro para su profesionalización, y muchas veces trabaja con diferentes disciplinas, ya que puede brindar multitud de servicios, que van desde la atención de pacientes, el cuidado a detalle, entre otros; siendo siempre una característica de esta el desarrollo de una relación cercana y humana con los demás, lo que genere un impacto social y psicológico en este proceso. Esta situación sucede desde el momento inicial entre el profesional de enfermería y su paciente, y se desarrolla en un proceso constante y evolutivo, ya que tienen la función de asistencia y orientación, hasta el rol educativo individual y comunitario el cual les permite desarrollar un rol muy significativo; motivo por el cual es importante para el profesional de enfermería el poder desarrollar sus capacidades y conocimientos para intervenir satisfactoriamente con los pacientes; esta situación incluye el poder actuar como un catalizador de las emociones del paciente para su tranquilidad, además de gestionar situaciones de riesgo, comunicar efectivamente aspectos médicos y de la salud, desenvolverse en situaciones de equipo e interpretar comportamientos y lenguaje corporal (33).

En el Perú la Ley N° 27699 o “Ley del Trabajo de la Enferma(o)” considera como el rol de este profesional el de garantizar servicios para fin de motivar, prevenir, y recuperar la salud de los seres humanos desde diferentes ámbitos con el fin último de incrementar la calidad de vida y bienestar de los ciudadanos, y resalta la importancia de este como un profesional que promueve la investigación en los campos relativos a la salud y garantiza el cumplimiento de estándares de calidad (34).

Por otra parte, a nivel educativo es importante contar con los servicios de profesionales en enfermería en los centros de formación primaria y secundaria ya que permite afrontar diferentes problemas relativos a la salud de forma más eficiente, siendo importante las labores de prevención de enfermedades en el personal y los estudiantes en general, además del fomento del bienestar y la salud en todos sus aspectos, y el gran valor que este profesional tiene al poder hacer frente a accidentes y emergencias que puedan suceder dentro de estas organizaciones (35); en ese sentido, el profesional de enfermería tiene un rol importante frente a la prevención y tratamiento del burnout en estas instituciones, ya que su conocimiento y experiencia pueden jugar un rol importante para su tratamiento.

3.4 Docencia:

Viene etimológicamente de la palabra latina “Docere” lo cual referencia a enseñar, siendo docentes aquellas personas que se dedican profesionalmente a enseñar (36). La docencia según Cecilia Fierro, es el acto de fortalecer las diversas actividades de los estudiantes, en la cual la enseñanza va en amplio panorama político, social y cultural, en el cual nos estudiantes (niños, jóvenes y adultos) desarrollan múltiples habilidades (37).

3.5 COVID – 19:

Los coronavirus pertenecen a una familia de virus que causan problemas respiratorios, dentro de los cuales se pueden mencionar el resfrío común, el síndrome respiratorio agudo grave, entre otros. Este virus fue identificado en el año 2019 la cual fue conocida como SARS-CoV-19 el cual causo enfermedades respiratorias, en siendo declarada una pandemia mundial en marzo del 2020 por la OMS (38).

4 ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

4.1 Internacionales

- a) **Espinosa-Izquierdo, Morán-Peña y Granados-Romero. “El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia”, Guayaquil – Ecuador (2020).**

Hallaron que la mayoría de efectos relacionados con el burnout en los docentes se refieren a síntomas relacionados con cambios emocionales en donde resalta el agotamiento y la irritabilidad, además de aspectos de la cognición como dificultades para mantener la atención y concentración y sintomatología como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, fatiga crónica, entre otros. Sobre el desempeño laboral concluyen que este tiene un efecto directo en el desempeño, siendo el estrés percibido una característica que disminuye el cumplimiento óptimo de la función docente (13).

- b) **Torres Toala, Irigoyen Piñeiros, Moreno, Ruilova Coronel, Casares Tamayo, y Mendoza Mallea. “Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempo de pandemia”, Ecuador (2021)**

Concluyen que el Burnout es un problema de gran relevancia entre el personal de atención en salud para el Ecuador, principalmente durante el periodo de la crisis relativa al COVID-19. Hallaron que este síndrome se presenta de forma similar entre hombres y mujeres, siendo más frecuente entre el personal de salud de menor edad o aquellos que no tenían alguna formación de especialidad, por lo que es importante abordar esta problemática a nivel de salud porque podría acarrear consecuencias negativas frente a su desempeño con los pacientes (10).

- c) **Ceccoli. “Síndrome de burnout en profesionales de diagnósticos por imágenes en pandemia de COVID – 19” Argentina (2022).**

Se halló que el 71,4% de todo el personal que participó del estudio no tuvo manifestación del Burnout; sin embargo, su incidencia cambia en función de la profesión ya que en la muestra conformada solo por médicos, el síndrome se hizo presente en el 85% del total de estos; siendo factores que se relacionan la edad del personal, mientras que el tiempo de trabajo y el sexo del trabajador, aparentemente no tienen ninguna relación (11).

4.2 Nacionales

- a) **Mori Bernal. “Síndrome de burnout y desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea” Huacho – Perú. (2021).**

Concluye que el Burnout se puede hallar de forma media en más del 50% de toda la muestra, siendo la relación con el desempeño de forma directa y magnitud fuerte, lo que quiere decir que a mayor presencia de burnout entre los trabajadores, es también mejor el desempeño que estos tienen en sus tareas y funciones dentro de la institución educativa; relación que se repite en cuanto del desempeño y los factores del burnout como la fatiga emocional, entre otros ya ampliamente conocidos por la literatura científica (5).

- b) **Gonzales Mejía. “Estrés laboral y desempeño docente en el contexto de la educación virtual COVID- 19 Chimbote, 2021”, Chimbote – Perú (2022)**

La investigación trato de determinar como el estrés afecta en el desempeño laboral del personal docente durante el COVID-19, mediante un estudio correlacional en 133 docentes. Su principal hallazgo resalta la conexión existente entre los niveles altos de estrés y un mejor desempeño entre los docentes evaluados durante la pandemia del COVID-19 (39).

- c) **Hurtado Mellado. “Síndrome de Burnout y desempeño docente de los profesores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cerro de Pasco”, (2016).**

El estudio halló conexión entre el síndrome y el trabajo de los docentes de la universidad, el cual es de magnitud elevada y de dirección positiva; esto quiere decir que conforme se aumenta los niveles de Burnout entre los profesionales, también aumenta el nivel de desempeño que estos tienen. Por otra parte, el estudio resalta que encima del 50% de los docentes evaluados tienen un nivel elevado de agotamiento, despersonalización y realización personal (40).

4.3 Locales

- a) **Cayllahua Ancco, Ccacyavilca Consa. “Ansiedad y desempeño laboral en docentes del centro preuniversitario durante la pandemia de COVID – 19 en la ciudad de Arequipa 2020”, Arequipa – Perú (2020).**

Se encontró relación estadística entre las variables, la cual es inversa; esto se traduce en que a medida que el docente presente grados más altos de ansiedad, el desempeño que este manifiesta con su trabajo disminuye. Además, la mayoría de docentes que participaron del estudio presenta poca o nula ansiedad, mientras que el desempeño que estos tienen es en su mayoría alto o muy alto; esto es indicador del grado positivo de manejo emocional que tienen estos profesionales para conducirse en situaciones de alta demanda emocional (41).

b) Sana Merma. “Factores relacionados al Síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Medicina de una Universidad Pública en tiempos de pandemia por COVID – 19 Arequipa 2021”, Arequipa – Perú (2021).

Por medio de un análisis exploratorio el investigador determino la conexión que existe entre la presencia de síndrome en el personal docente de la Facultad de Medicina y los factores socioeconómicos como el sexo, estado civil, cantidad de lugares donde laboran estos profesionales además de su labor docente, y la opinión que este tenga sobre el desempeño que tienen los estudiantes (12).

c) Parada Gonzales. “Influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia. Arequipa, 2021”, Arequipa – Perú (2022).

Se halló que el síndrome manifiesto entre los trabajadores de la Corte es principalmente bajo en más del 50% de la población, siendo solo el 12% de los trabajadores los que tienen serias dificultades para el manejo del estrés relativo a sus funciones; por otro lado, el desempeño de los trabajadores es principalmente bueno, muy bueno y excelente, siendo el porcentaje de trabajadores con bajo desempeño inferior al 1% del total del personal. La investigación concluye que las variables de estudio no se encuentran correlacionadas a nivel estadístico (42).

4.4 HIPÓTESIS

4.4.1 Hipótesis alterna

Dado que el burnout es una condición frecuente asociada a niveles de estrés crónico entre la población que atiende al público, lo cual afecta la sensación de autoeficacia y satisfacción personal, además de que dificulta las relaciones

interpersonales al reducir la empatía y voluntad de establecer conexiones emocionales entre las personas, incluido el ámbito educativo y docente. Es probable la aparición de una relación significativa entre las variables analizadas por el estudio para la población de profesores de la I.E.P. Mercedario San Pedro Pascual y su desempeño laboral en tiempos después de la crisis asociada al COVID-19.

4.4.2 Hipótesis nula

No hay una relación significativa entre el burnout experimentado por el personal docente de la I.E.P. Mercedario San Pedro Pascual y su desempeño laboral. Es decir, el síndrome no tiene una influencia significativa en el desempeño dentro de la institución de los docentes en tiempos después de la pandemia por el COVID-19.



CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

1.1 Técnicas

Esta consiste, para ambas variables, del cuestionario.

2 Instrumentos

Para el Síndrome de Burnout:

Se planteó el uso del instrumento formulado por Maslach y Jackson (6), cuya validación de los ítems y preguntas se realizó por el juicio de varios profesionales expertos; sobre el grado de confiabilidad el instrumento presentó buenos niveles de forma general con un 0,8 y a nivel de todos sus factores: agotamiento emocional con 0,9, despersonalización con 0,79 y realización personal con 0,71.

Los ítems del instrumento se presentan siguiendo la siguiente estructura:

- Agotamiento emocional, 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) logrando llegar a un máximo en la puntuación de 54 con la siguiente escala: Bajo (0-18), medio (19-26) y alto (27-54).
- Despersonalización, 5 preguntas (5, 10, 11, 15, 22) con una puntuación máxima de 30 con la siguiente escala: Bajo (0-5), medio (6-9) y alto (10-30).
- Realización personal, 8 preguntas (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) siendo el puntaje máximo de 48 con la siguiente escala: Bajo (0-33), medio (34-39) y alto (40-56).

Las dimensiones de agotamiento y despersonalización son indicadores directos de la presencia del Burnout, esto quiere decir que conforme aumente el puntaje en estas preguntas, mayor será la proporción del síndrome que puede presentar el evaluado; por otro lado, la escala de realización presenta una correspondencia inversa con la presencia de Burnout, lo cual significa que si el evaluado presenta puntajes más elevados en esta escala, es menor la posibilidad de que presente Burnout; por lo que para afirmar la certeza del burnout en el individuo es necesario que se tengan puntuaciones altas en las dos primeras escalas (agotamiento y

despersonalización), a la par que tenga puntaje bajos en lo referido a la realización personal.

Por lo anterior, para su utilización y corrección del instrumento considerando baremos es obligatorio realizar un ajuste de los datos obtenidos, específicamente con la dimensión Realización Personal en donde consideremos puntajes inversos con lo cual se conserve la lógica del instrumento.

Sobre su validación en el Perú, Oyola García halló buenos niveles de consistencia interna entre los ítems, además de un indicador de confiabilidad alto para el instrumento de forma general (0,908) y para agotamiento emocional (0,897), despersonalización (0,769) y realización personal (0,722) concluyendo que el instrumento constituye una herramienta satisfactoria para la medición del burnout (43).

Específicamente en población de docentes en el Perú, se tiene el estudio de Zamora Romero, quien en su proceso de validación halló niveles altos de confiabilidad por medio del coeficiente de Omega de McDonald, tanto para el aspecto general (0,971) y sus dimensiones: Agotamiento emocional (0,948), despersonalización (0,867) y realización personal (0,914), con lo cual confirmó la validez del instrumento en la medición del burnout en docentes (44).

Para el desarrollo de los Baremos se utilizará la recomendación de Maslach y Jackson expresada en Oyola García quienes determinan que para poder determinar la presencia del Burnout es necesario aplicar una regla de tercios en donde el tercio superior representa la presencia del síndrome, asignando un punto de corte de 103 en la escala; seguido del tercio medio el cual representa la tendencia a tener el síndrome; y el tercio inferior como la imposibilidad de este; en ese sentido, se desarrolla el siguiente Baremo general:

Intervalo	Valoración
Más de 103	Con Burnout.
Entre 51 y 103	Con tendencia al Burnout
Menos de 51	Sin Burnout

Para la variable Desempeño Laboral:

El presente instrumento que se utilizó el cual mide el desempeño laboral es un cuestionario que cuenta 18 preguntas que abarcan los factores: Conocimiento del puesto, rendimiento y planificación y resolución de procesos. Cuya validación de dicho instrumento se hizo mediante la opinión de juicios de 3 expertos. y la confiabilidad se realizó mediante el Alfa de Cronbach

Dichos procesos de validación se llevaron a desarrollo en una instigación realizada por Nicolas Mena; para su validación se presentó a tres expertos quienes certificaron la precisión del contenido de cada ítem propuesto (3).

Para su análisis de confiabilidad, este se desarrolló por el mismo autor en base al Alfa de Cronbach generando una cifra de 0,832, lo cual supone la afirmación de que el cuestionario es confiable para la variable que pretende medir (3). El instrumento se estructura de la siguiente forma:

- Conocimiento del puesto, está formado por 6 ítems dado por las siguientes preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6 con una puntuación de 24 con el siguiente baremo: Muy bajo (0-6), bajo (7-12), regular (13-18) y alto (19-24).
- Rendimiento o productividad que está conformada por 6 ítems, de las siguientes preguntas 7, 8, 9, 10, 11, 12 las cuales presentan una puntuación de 24 con el siguiente baremo: Muy bajo (0-6), bajo (7-12), regular (13-18) y alto (19-24).
- Planificación y Resolución de procesos consta de 6 ítems conformada de las siguientes preguntas 13, 14, 15, 16, 17, 18 que representa una puntuación de 24 con el siguiente baremo: Muy bajo (0-6), bajo (7-12), regular (13-18) y alto (19-24).

El autor además propone los siguientes baremos para la medición general del desempeño laboral:

Intervalo	Valoración
Más de 55	Nivel Alto
De 37 a 54	Nivel Regular
De 19 a 36	Nivel Bajo
De 0 a 18	Nivel Muy Bajo

Sin embargo, este instrumento fue adaptado a los fines de la investigación, ya que no solo se utilizaría la autoevaluación como único método de medición del desempeño; sino que se añadió lo que respecta a la evaluación por el supervisor directo de los docentes; en ese sentido, se adaptaron los baremos a esta nueva medición de la siguiente manera:

Para la medición del nivel de desempeño se sumaban los puntajes obtenidos en la autoevaluación docente y la evaluación por el supervisor; con esta sumatoria se procedió a un análisis de percentiles, dando lugar a los siguientes baremos:

- Conocimiento del puesto: Muy bajo (0-38), bajo (39-40), regular (41-43) y alto (43-48).
- Rendimiento o productividad: Muy bajo (0-30), bajo (31-35), regular (36-40) y alto (40-48).
- Planificación y resolución de procesos: Muy bajo (0-36), bajo (37-39), regular (40-42) y alto (43-48).

Resultando los Baremos Generales de la siguiente manera:

Intervalo	Valoración
Más de 121	Nivel Alto
De 115 a 120	Nivel Regular
De 109 a 114	Nivel Bajo
De 0 a 108	Nivel Muy Bajo

3 CAMPO DE VERIFICACIÓN.

3.1 Ubicación espacial

La investigación se llevará a cabo en las instalaciones de la Institucion Educativa Privada Mercedario San Pedro Pascual, ubicada en Calle La Merced 313, Cercado de Arequipa, en el departamento y región del mismo nombre, en Perú.

3.2 Ubicación temporal

El estudio se desarrollará durante el año 2023, siendo la fase de recolección de datos en el último trimestre del mismo año.

3.3 Unidad de estudio

Se realizó en la totalidad del personal docente de la I.E.P. Mercedario San Pedro Pascual.

3.3.1 Universo

Se apuntó al total de la población docente para el estudio, por lo que el muestreo constituye uno censal y se tomarán los 70 profesores que laboran en la Institución Educativa. Sin embargo, al momento de la aplicación de los cuestionarios, solo se pudo tener acceso a 51 docentes, quienes fueron los que aceptaron voluntariamente de participar en la investigación.

3.3.2 Criterios de inclusión.

- Docentes cuyo trabajo sea exclusivamente de manera presencial en la I.E.P. Mercedario San Pedro Pascual.
- Docentes que acepten el consentimiento voluntario.

3.3.3 Criterios de exclusión

- Docentes que voluntariamente no deseen forma parte del estudio.
- Docentes que se nieguen a la firma del consentimiento de la investigación.
- Personal administrativo
- Personal de limpieza
- Estudiantes de la Institución

4 ESTRATEGIAS DE RECOLECCION DE DATOS

4.1 Organización

El estudio se ha organizado de la siguiente manera:

- Se tomó contacto con el director de la Institución Educativa, para coordinar la aplicación y etapa de recolección de datos.
- Se realizó una reunión con los docentes de la Institución Educativa, para explicarles la metodología de recolección de datos, así como también se coordinaron y programaron las fechas de recolección de datos.
- Se tomó y recolectaron los datos a través de los instrumentos planteados (toma de encuestas) cumpliendo el cronograma establecido. Esta recolección se realizó en dos etapas, la primera con la aplicación de la autoevaluación de todos los docentes que optaron voluntariamente de participar del estudio; y en segunda instancia, con la persona encargada de estos, quien llenó el cuestionario de forma individual evaluando el desempeño de cada docente que observó en la institución.

5 RECURSOS

5.1 Recursos humanos

Tesistas.

- Huashuayo Belizario, Keyla Lizeth
- Salazar Saravia, Renato Fabricio

Participantes.

- Docentes de la I.E.P. Mercedario San Pedro Pascual.
- Supervisor de los docentes.

5.2 Recursos materiales

- Computadora.
- Impresora.
- Millar papel bond A4.
- Material de escritorio.

5.3 Recursos económicos

- El estudio fue autofinanciado por los investigadores.

5.4 Recursos institucionales

- I.E.P. Mercedario San Pedro Pascual.
- Universidad Católica de Santa María.

6 ESTRATEGIA PARA MANEJAR RESULTADOS

- Se usó un enfoque de procesamiento mixto (electrónico y manual).
- Se configuraron tablas y gráficos con el propósito de realizar un análisis e interpretación correspondientes.





CAPITULO III
RESULTADOS

1 INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Tabla 1. Sexo del Encuestado

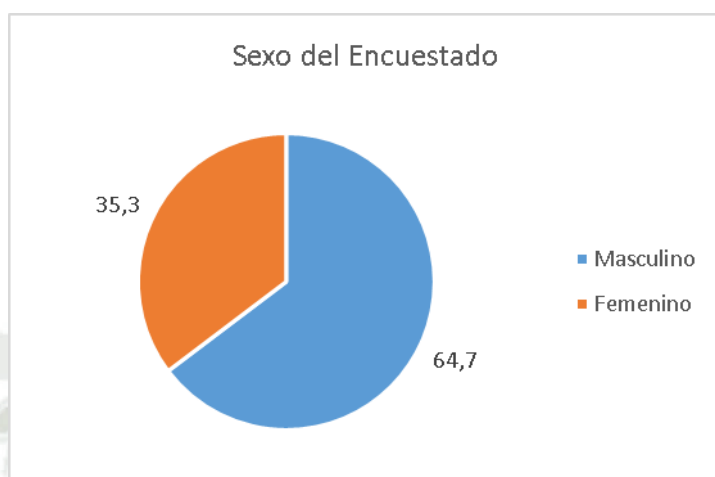
Sexo	<i>f</i>	%
Masculino	33	64,7
Femenino	18	35,3
Total	51	100,0

Fuente: Elaboración propia

Del total de docentes que participaron del estudio, el 64,7% corresponden al sexo masculino, siendo menor la proporción de profesoras mujeres en la investigación con 35,3%.

Se concluye que la muestra es prioritariamente masculina, lo cual muestra una diferencia con las estadísticas nacionales establecidas en la Encuesta Nacional a Docentes (ENDO) para el año 2021, donde el sexo predominante del personal docente en las instituciones del estado para el Perú es el femenino con más de un 60% por su contraparte masculina (45).

Gráfico 1. Sexo del Encuestado



Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Estado Civil del Encuestado

Estado Civil	<i>f</i>	%
Soltero	30	58,8
Casado	18	35,3
Otros	3	5,9
Total	51	100,0

Fuente: Elaboración propia

Observando la tabla 2 se tiene el 58,8% de docentes son solteros, seguido de los casados con 35,3% y los otros estados civiles (divorciado, viudo) con el 5,9%.

De esto se resalta que más de la mitad de todos los encuestados no tienen una pareja sentimental estable y formal al momento del estudio.

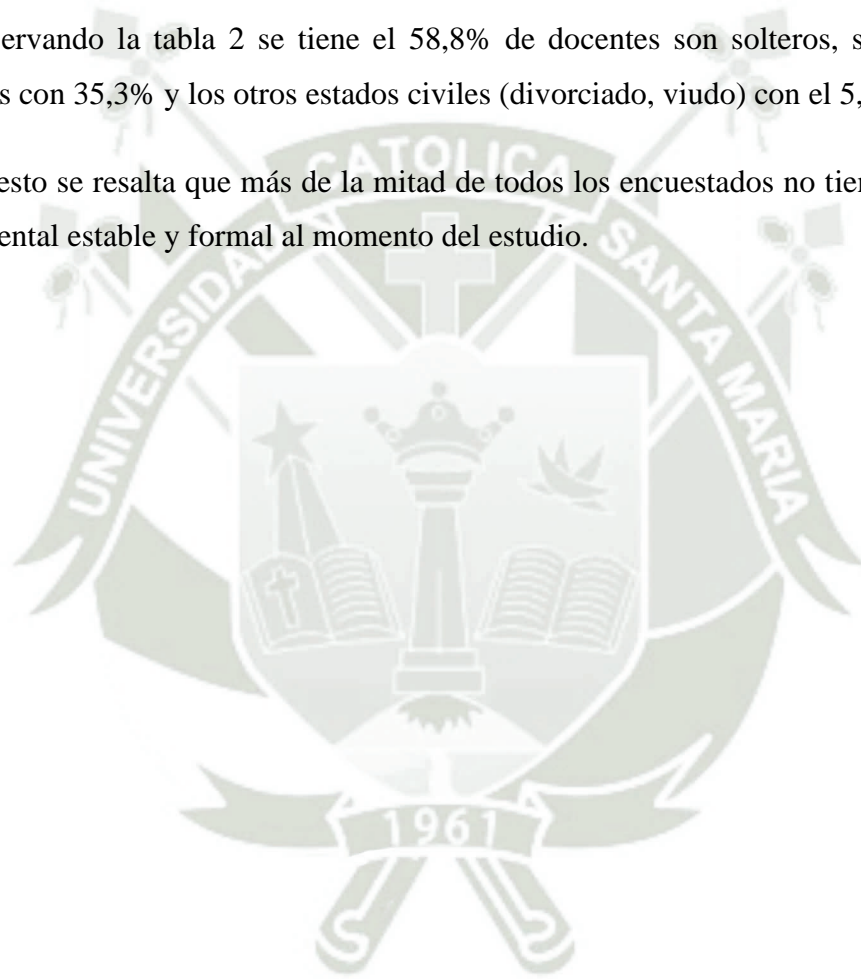
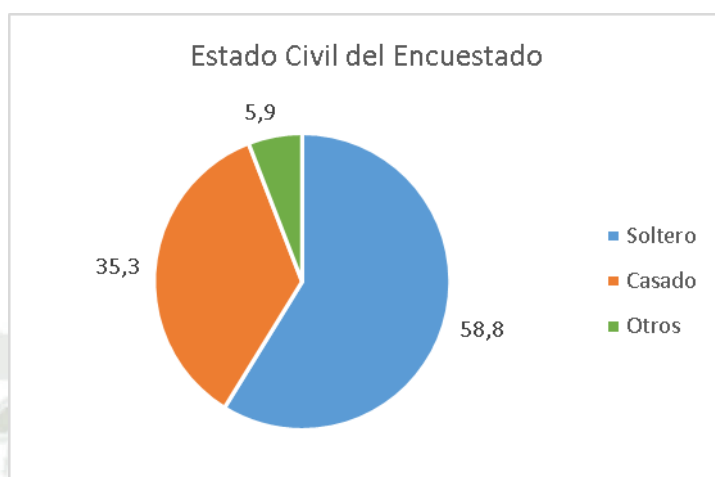


Gráfico 2. Estado Civil del Encuestado



Fuente: Elaboración propia



Tabla 3. Condición Laboral del Encuestado

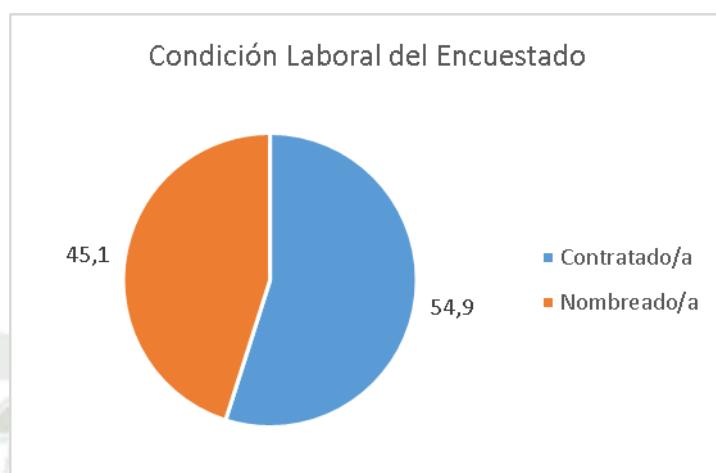
Condición Laboral	<i>f</i>	%
Contratado/a	28	54,9
Nombrado/a	23	45,1
Total	51	100,0

Fuente: Elaboración propia

Laboralmente, el 54,9% del personal encuestado se halla en condición de contratados para la institución educativa, mientras que la minoría (45,1%) son nombrados. Estas cifras son similares a las halladas por la ENDO el 2021 donde la mayor proporción de docentes a nivel nacional se concentraban como nombrados (53,6%) en contraste de los contratados (46,4%) (45).

Por ende, la condición laboral de una gran parte de los docentes es estable dentro de la institución educativa.

Gráfico 3. Condición Laboral del Encuestado



Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Edad del Encuestado

Edad	<i>f</i>	%
Menos de 30	5	9,8
Entre 31 y 40	16	31,4
Entre 41 y 50	25	49,0
Más de 50 años	5	9,8
Total	51	100,0

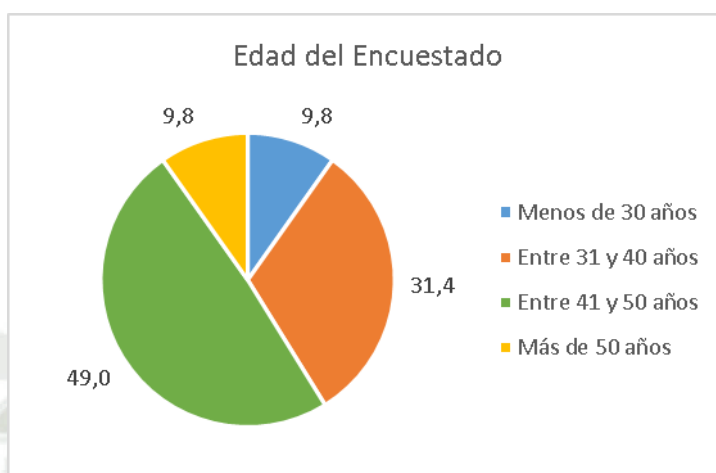
Fuente: Elaboración propia

De la tabla 4 se extrae la mayoría de docentes tienen entre 41 y 50 años de edad (49%), seguidos de aquellos que se poseen de 31 a 40 años (31,4%) y finalmente, en porcentajes iguales los que tienen menos de 30 años y los que superan los 50 años, ambos rangos con 9,8% cada uno.

Estas cifras son similares a las estadísticas a nivel nacional del 2021 donde la mayor proporción de docentes en el sistema público nacional se ubican entre los 40 a 60 años, seguido de los que se encuentran entre 30 y 40 años (45%).

De esto se concluye la mayoría de personal docente de la institución son adultos intermedios por tener un promedio de edad cerca de los 50 años.

Gráfico 4. Edad del Encuestado



Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Tiempo Laborando en la Institución

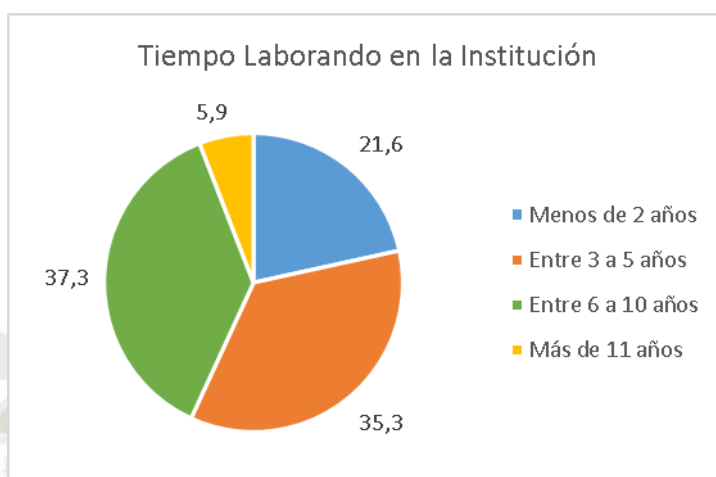
Tiempo Laborando	<i>f</i>	%
Menos de 2 años	11	21,6
Entre 3 a 5	18	35,3
Entre 6 a 10	19	37,3
Más de 11	3	5,9
Total	51	100,0

Fuente: Elaboración propia

Sobre el tiempo que se encuentran desempeñándose en la institución, la mayor proporción de docentes tiene entre 6 a 10 años de antigüedad (37,3%), seguido por los que tienen entre 3 y 5 años con 35,23% del total de encuestados, y los que superan los que recién se han incorporado con menos de 2 años (21,6%), siendo la proporción más pequeña de docentes que tienen más de 11 años laborando en la institución con solo el 5,9% del total de encuestados.

De esto resalta que la población de docentes estudiada se caracteriza principalmente por tener poco tiempo laborando en la institución (menos de 5 años), lo cual explica que la mayoría de estos tengan una condición de contratados (Tabla 3), con lo cual la experiencia en la enseñanza dentro de la institución es aún limitada.

Gráfico 5. Tiempo Laborando en la Institución



Fuente: Elaboración propia

2 GRADO DE BURNOUT EXPERIMENTADO

Tabla 6. Dimensiones del Burnout

Dimensiones		Bajo	Medio	Alto	Total
Agotamiento Emocional	<i>f</i>	31	17	3	51
	%	60,8	33,3	5,9	100,0
Despersonalización	<i>f</i>	44	7	0	51
	%	86,3	13,7	0,0	100,0
Realización Personal	<i>f</i>	0	0	51	51
	%	0,0	0,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

Sobre los resultados hallados de los factores que constituyen la teoría del Burnout entre los docentes, se tiene sobre el agotamiento emocional que la mayor proporción de docentes presenta un nivel inferior (60,8%) continuado por quienes tienen un grado medio de agotamiento con 33,3% y finalmente una pequeña proporción con un nivel alto de agotamiento (5,9%); esto contrasta con los resultados de otras investigaciones realizadas en docentes en las regiones de Madre de Dios (46) y San Martín (47) donde la mayor proporción de estos presentaban un nivel moderado y alto en épocas de pandemia, y una investigación desarrollada en docentes de Chile donde el nivel que predomina en más de la mitad de los docentes es el alto (48).

En cuanto de la despersonalización mientras trabajan, la vasta mayoría presenta niveles bajos (86,3%), sin embargo, existe un porcentaje menor que tiene un nivel medio de despersonalización (13,7%); estos resultados difieren del estudio de Estrada Araoz y cols en docentes de Madre de Dios, donde la proporción mayoritaria está constituida por los docentes con niveles moderados, altos y muy altos de despersonalización (46), parcialmente con una investigación aplicada en el departamento de San Martín donde el nivel bajo y alto son los predominantes (47) y con un análisis implementado a cabo en docentes en Chile quienes los niveles alto, medio y bajo son proporcionales (48).

Por otro lado, sobre la realización personal que manifiestan los encuestados de la institución educativa, la totalidad de estos presenta un grado elevado de realización personal; lo cual contrasta con el estudio en Madre de Dios (46) y San Martín (47), donde los niveles de realización personal son casi los mismos entre las categorías bajo, medio y alto; aunque son similares al estudio de Bravo y Elizondo en Chile que hallaron que la

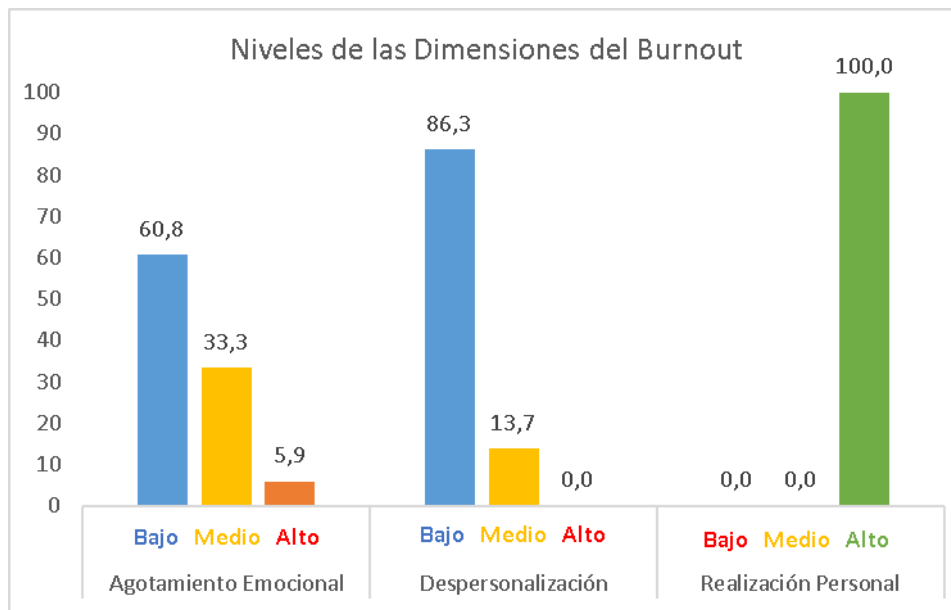
realización profesional entre el personal durante la pandemia predominaba en un nivel alto (48).

De esta información se prevé que el Burnout entre el personal académico es muy limitada al punto de ser casi inexistente, ya que aparentemente no se estaría cumpliendo el criterio teórico presente en el diagnóstico del burnout que requiere que para una persona tenerlo obtenga puntajes elevados de las dimensiones agotamiento y despersonalización al mismo tiempo que su nivel de realización personal sea muy bajo.

Estos resultados contrastan con los de la Encuesta Nacional Docente del 2021 donde se indica al principal problema de los docentes en instituciones públicas el estrés excesivo, presente en más del 50% de todos los encuestados (45)



Gráfico 6. Dimensiones del Burnout



Fuente: Elaboración propia

Tabla 7. Burnout

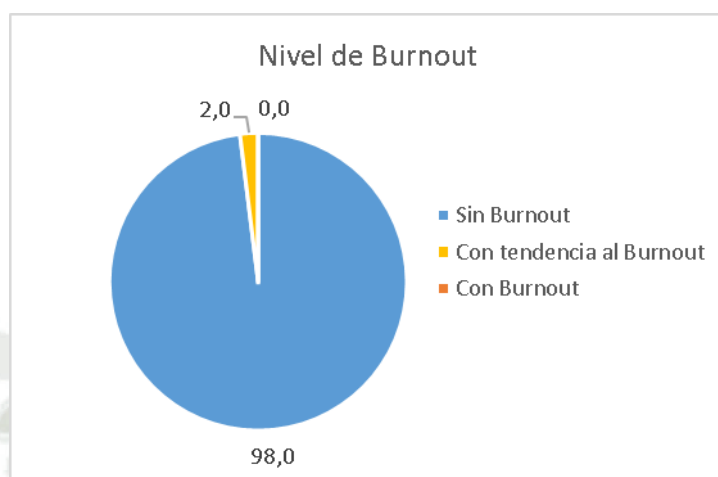
Nivel	<i>f</i>	%
Sin Burnout	50	98,0
Con tendencia al Burnout	1	2,0
Con Burnout	0	0,0
Total	51	100,0

Fuente: Elaboración propia

De la tabla anterior se desprende sobre el nivel de Burnout contrastado mediante el baremo propuesto para la investigación, por lo cual se observa que entre los docentes no existe ninguno que se pueda determinar con burnout (0%); sin embargo, existe solo un caso de un docente que tiene tendencia a desarrollar Burnout, mientras que los docentes que no tienen ningún rasgo de este síndrome constituyen la gran mayoría.

Por lo tanto, al contrastar la información anterior se puede considerar que los hallazgos guardan coherencia con la teoría del Burnout, ya que para su determinación es necesaria una combinación específica de los niveles obtenidos en las dimensiones del burnout (Tabla 6) que sería confirmada en esta tabla, por lo que el hallazgo del burnout entre el personal evaluado de la institución educativa es muy limitado. Sin embargo, estos resultados son distintos a otros estudios donde el síndrome en docentes se presenta en grados moderado y alto (46, 48).

Gráfico 7. Burnout



Fuente: Elaboración propia



3 NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 8. Dimensiones del desempeño laboral

Dimensión		Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Total
Conocimiento del Puesto	<i>f</i>	4	27	19	1	51
	%	7,8	52,9	37,3	2,0	100,0
Productividad	<i>f</i>	4	26	21	0	51
	%	7,8	51,0	41,2	0,0	100,0
Planificación y Resolución de Procesos	<i>f</i>	3	29	19	0	51
	%	5,9	56,9	37,3	0,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

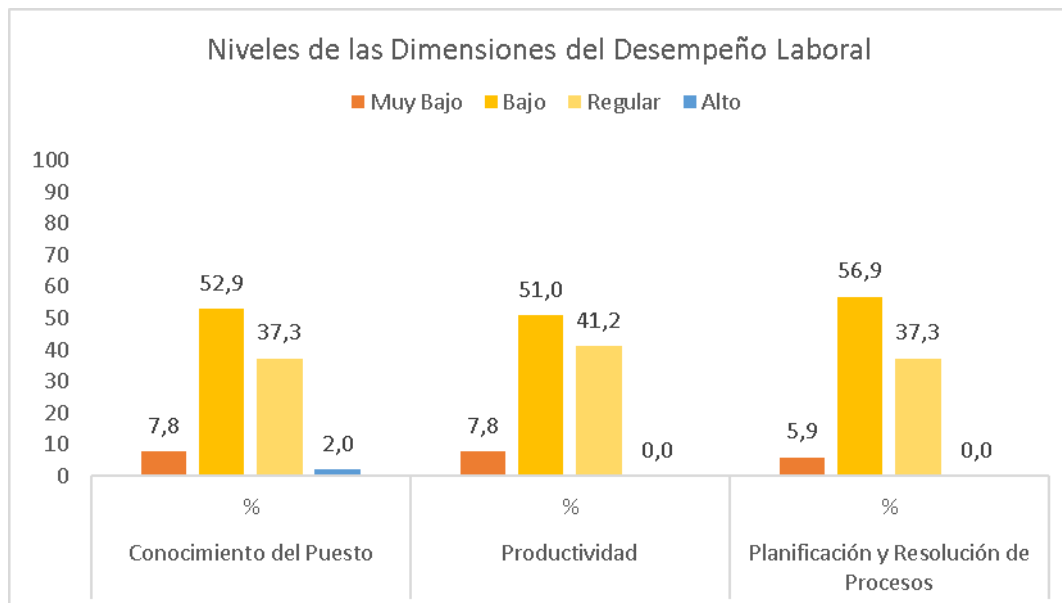
De las dimensiones del desempeño laboral se hallaron los resultados a continuación:

Sobre el conocimiento del puesto, la mayor proporción corresponde al grado bajo con un 52,9%, continuando con el nivel regular con 37,3% y los niveles muy bajo y alto con 7,8% y 2% respectivamente, por lo que se puede afirmar que la mayor parte de docentes tiene una comprensión bajo, con carencias en cuanto del conocimiento de sus funciones en la institución.

Sobre la productividad, el 51% de los docentes posee un nivel bajo, seguido del regular con 41,2% y el muy bajo con 7,8%; se concluye de esto que los docentes presentan dificultades para el óptimo desarrollo de sus funciones.

En la resolución de procesos, la mayoría desarrolló un grado bajo con 56,9%, continuado del nivel regular (37,3%) y alto (5,9%), con lo que se concluye que los docentes presentan carencias al momento de planificar sus actividades diarias, lo que les dificulta la ejecución de los procesos de la institución.

Gráfico 8. Dimensiones del Desempeño Laboral



Fuente: Elaboración propia

Tabla 9. Nivel de Desempeño Laboral

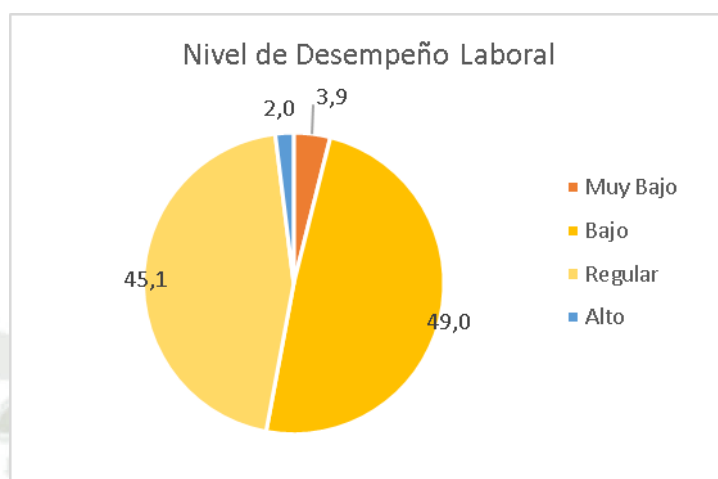
Nivel	<i>f</i>	%
Muy Bajo	2	3,9
Bajo	25	49,0
Regular	23	45,1
Alto	1	2,0
Total	51	100,0

Fuente: Elaboración propia

A nivel global, el desempeño docente tiene una tendencia al desempeño negativo por la mayor proporción en el nivel bajo (49%) y muy bajo (3,9%); en el aspecto contrario, resalta que el 45,1% tuvo un desempeño regular y el 2% que obtuvieron un grado elevado de rendimiento en la evaluación.

De esto se concluye que el personal docente del centro educativo tiene un grado de desempeño mayoritariamente bajo, por lo que podría ser necesario el desarrollo de actividades que busquen potenciar sus competencias para un mejor manejo de los estudiantes. En esa misma dirección, Monteroso-Vargas y cols., resaltan que durante la pandemia el desempeño de los docentes se vio afectado por las nuevas condiciones de trabajo, enfocándose mayormente en el desarrollo de competencias y manejo de las herramientas digitales, las cuales se vieron influenciadas grandemente por el liderazgo establecido por la organización y la política que las instituciones desarrollaron para incentivar el mejor desenvolvimiento de su personal docente (49).

Gráfico 9. Nivel de Desempeño Laboral



Fuente: Elaboración propia

4 RELACIÓN ENTRE EL DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO

Como primer paso para hallar la conexión entre el Burnout y el desempeño es necesario analizar la forma de distribución de los datos, y si estas cumplen el criterio de normalidad, esto se logra por medio de la prueba de Kolmogorov-Smirnov en las tablas a continuación:

Tabla 10. Prueba de normalidad para el Burnout (Kolmogorov-Smirnov)

N		Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal	Burnout
Parámetros normales	Media	16,49	2,18	6,67	25,33
	Desv. Desviación	6,488	2,406	4,302	9,830
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,079	0,255	0,121	0,080
	Positivo	0,079	0,255	0,121	0,080
	Negativo	-0,060	-0,183	-0,075	-0,039
Estadístico de prueba		0,079	0,255	0,121	0,080
Sig. asintótica(bilateral)		,200	,000	,058	,200

Fuente: Elaboración propia

Como indica, al verificar los coeficientes de significación bilateral de cada dimensión del burnout y de su escala general se observa que las dimensiones relativas al agotamiento psicológico, realización personal y escala general del Burnout son factibles de aceptar la hipótesis nula de normalidad de la prueba aplicada (p -valor $> 0,05$); en contraste con el factor despersonalización cuyo coeficiente de significación inferior al 0,05 por lo que se acepta la hipótesis alternativa de no normalidad determina que los datos obtenidos en la evaluación del personal no posee una distribución dentro de lo normal.

De esto se concluye que la distribución de la información obtenida cumple el criterio de normalidad en las dimensiones del síndrome, como en su escala global; mientras que la distribución que no sigue criterios de normalidad corresponde a la despersonalización.

Tabla 11. Prueba de normalidad para el desempeño laboral (Kolmogorov-Smirnov)

		Conocimiento del Puesto	Productividad	Planificación y Resolución de Procesos	Desempeño Laboral
N		51	51	51	51
Parámetros normales	Media	40,35	34,84	39,00	114,20
	Desv. Desviación	1,48	2,50	1,61	3,11
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,21	0,09	0,17	0,08
	Positivo	0,20	0,09	0,13	0,06
	Negativo	-0,21	-0,09	-0,17	-0,08
Estadístico de prueba		0,21	0,09	0,17	0,08
Sig. asintótica(bilateral)		,000	,200	,001	,200

Fuente: Elaboración propia

Se describe del análisis de las distribuciones de los factores constituyentes del desempeño y su escala general, se destaca que las dimensiones de productividad y la escala general de desempeño laboral siguen una distribución normal ($p\text{-valor} > 0,05$) mientras que solo las escalas comprensión del puesto y planificación de procesos presenta una distribución no normal ($p\text{-valor} < 0,05$).

Del análisis de estas tablas (10 y 11) se puede concluir que las escalas generales del Burnout y el desempeño siguen distribuciones normales, siendo así que la prueba seleccionada para el contraste de correlación será el índice de Pearson. Por otra parte, las dimensiones del desempeño denominadas “Conocimiento del puesto” y “Planificación y resolución de procesos” no tienen distribuciones normales, por lo que para el contraste de correlación con las dimensiones del burnout se utilizará el índice de correlación de Spearman, cambiándose para la productividad en donde el coeficiente que se utilizará será el de Pearson, por tener una distribución normal.

Tabla 12. Correlación: Burnout y Desempeño

		Desempeño Laboral
	Correlación de Pearson	-0,057
Burnout	Sig. (bilateral)	0,691
	N	51

Fuente: Elaboración propia

El coeficiente obtenido para la prueba de correlación de los aspectos generales de Burnout y desempeño es superior al estadístico de contraste (p -valor $> 0,05$) de forma que no se admite la hipótesis alternativa de relación, aceptándose la hipótesis nula de que ambas variables no presentan correlación.

Por ende, se afirma que no hay correlación para el Burnout y el desempeño del personal docente de educación secundaria de la institución que participaron del estudio. Estos hallazgos difieren de otros desarrollados en Lima, donde se halló una conexión positiva entre las variables planteadas en el estudio para docentes de educación secundaria (50) y docentes universitarios (51) y otro desarrollado en docentes de educación inicial donde la relación fue de orden inverso y de magnitud moderada (52).

Tabla 13. Correlaciones dimensiones de Burnout y Desempeño

		Conocimiento del Puesto	Productividad	Planificación y Resolución de Procesos
Agotamiento Emocional	Coefficiente	0,111	-0,007	-0,7
	Sig. (bilateral)	0,437	0,958	0,626
	N	51	51	51
Despersonalización	Coefficiente	-0,289*	0,143	-0,021
	Sig. (bilateral)	0,040	0,317	0,886
	N	51	51	51
Realización Personal	Coefficiente	-0,224	0,121	0,147
	Sig. (bilateral)	0,114	0,396	0,303
	N	51	51	51

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Realzando el contraste de la correlación de los factores de cada variable de estudio se denota que las únicas correlaciones significativas a nivel estadístico es las que se da entre la despersonalización y el conocimiento del puesto ($\alpha < 0,05$).

Detallando estas correlaciones, podemos determinar que la despersonalización se correlaciona inversamente y en magnitud leve con el conocimiento del puesto ($\alpha = -0,289$), lo que indicaría que mientras una variable aumenta en cantidad, la otra disminuiría en menor magnitud. Por lo tanto, se puede concluir que el conocimiento del puesto puede presentar cierto grado de determinación de la despersonalización del personal, donde el docente que tiene un mayor grado de conocimiento del puesto presenta también un menor grado de despersonalización, en otras palabras, mientras más conozca el docente las características del trabajo que realiza en su puesto laboral, tendrá una mejor atención con los estudiantes.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El Burnout hallado entre los docentes de la I.E.P. Mercedario San Pedro Pascual tiene un grado muy bajo de incidencia, ya que solo una persona tiene una tendencia al Burnout (2% de la muestra), mientras que el resto de las docentes no tiene el síndrome.

SEGUNDA: El grado de desempeño demostrado por el personal docente de la I.E.P. Mercedario San Pedro Pascual se caracteriza por estar en el nivel bajo con una ligera tendencia hacia el nivel medio, por lo que los docentes tienen dificultades en el cumplimiento para el logro de sus actividades dentro del trabajo diario.

TERCERA: No se halló relación que sea significativa a nivel estadístico (p -valor $> 0,05$) entre el Burnout y el desempeño del personal docente que trabaja en la I.E.P. Mercedario San Pedro Pascual, por lo que se puede afirmar que estas dos variables no tienen ninguna relación en la población estudiada.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Al director de la institución y personas encargadas de la administración educativa de la I.E.P. Mercedario San Pedro Pascual que pueda desarrollar investigaciones adicionales que amplíen los hallazgos obtenidos en el estudio de manera que le permita identificar los puntos críticos que estarían generando los resultados del desempeño entre el personal docente, de esta manera fortalecerlos para su mejora y continuidad en el futuro.
- SEGUNDA:** A los futuros investigadores y científicos interesados en el estudio del Burnout y el desempeño que puedan ampliar los resultados hallados por medio de la implementación de otras materiales y métodos no contempladas en este estudio, de esta forma profundizar el conocimiento de la conexión del burnout en ámbitos relacionados a la educación.
- TERCERA:** Se recomienda al director de la institución y al personal encargado del personal docente que pueda realizar evaluaciones de desempeño de forma bimestral, especialmente con el personal contratado, de manera que se pueda tener una visión más exacta de la forma como estos docentes laboran y se adaptan a las competencias de la institución, lo cual permita continuar a los docentes que presenten mejores indicadores de calidad y sean más beneficiosos a largo plazo para el centro educativo.
- CUARTA:** Se recomienda a la persona encargada de la gestión de recursos humanos del centro educativo que pueda desarrollar un programa de capacitación orientado a promover altos grado de desempeño y el desarrollo de talentos y competencias entre los docentes, para ello se sugiere que este programa implique el desarrollo de una serie de capacitaciones y actividades dentro y fuera de la organización que busquen la participación de todos los docentes, y que permita además mejorar la identificación con la institución; además, sería ideal el desarrollo de un sistema de reconocimientos valorando el desempeño de los docentes que cumplan ciertos indicadores de calidad y desempeño laboral; todo esto permitirá mejorar el bienestar y desempeño de los docentes que ejercen sus funciones en la institución.

REFERENCIAS

1. Fernández Guzmán I, Fernández Márquez MC, Rabadán Anta R, Navalón Vila C, Martínez Espejo MD. ¿Existe el síndrome de burnout en los profesionales de la salud de las unidades de hemodiálisis de la región de Murcia? *Enferm Nefrológica* [Internet]. marzo de 2012;15(1):07-13. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S2254-28842012000100002>
2. Torres Toala FG, Irigoyen Piñeiros V, Moreno AP, Ruilova Coronel EA, Casares Tamayo J, Mendoza Mallea M. Burnout syndrome in health professionals in Ecuador and associated factors in times of pandemic. *Rev Virtual Soc Paraguaya Med Interna* [Internet]. 30 de marzo de 2021;8(1):126-36. Disponible en: <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>
3. Nicolas Mena AF. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana – 2021 [Tesis de Maestría]. [Piura]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 25 de abril de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80379>
4. Gil-Monte PR, Rojas SU, Ocaña JIS. Validez factorial del “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental* [Internet]. 2009;32(3):205-214. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58212279004>
5. Mori Bernal PA. Síndrome de burnout y desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa Mercedes Indacochea [Tesis de Grado]. [Huacho]: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2022 [citado 10 julio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6418>
6. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior* [Internet]. 1981;2(2):99-113. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
7. Llerena Erazo EB. Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución pública de Educación Superior [Tesis de Maestría]. [Ambato]: Universidad Técnica de Ambato; 2023 [citado 9 de julio de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/37077>
8. Meza M del RS, Meza CES, Vergaray JM. Síndrome de Burnout en el profesional docente en el marco de la Covid-19. Revisión Teórica. *Rev Científica Arbitr Multidiscip PENTACIENCIAS* [Internet]. 14 de mayo de 2022;4(2):31-46. Disponible en: <https://www.editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/72>
9. Rodríguez Ramírez JA, Guevara Araiza A, Viramontes Anaya E. Síndrome de burnout en docentes. *IE Rev Investig Educ REDIECH* [Internet]. 2017;8(14):45-67. Disponible en: https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39

10. Toala FGT, Piñeiros VI, Moreno A, Ruilova E, Tamayo JC, Mallea MM. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. Rev Virtual Soc Paraguaya Med Interna [Internet]. 2021;8(1):126-36. Disponible en: <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>
11. Ceccoli F. Síndrome de burnout en profesionales de diagnóstico por imágenes en pandemia de COVID-19 [Tesis de Licenciatura]. [Argentina]: Pontificia Universidad Católica de Santa María; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/14583>
12. Sana Merma JE. Factores relacionados al Síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Medicina de una Universidad Pública en tiempos de pandemia por COVID-19, Arequipa 2021. [Tesis de Especialidad]. [Arequipa]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2022 [citado 29 de diciembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13984/MCsameje.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. Izquierdo JGE, Peña FLM, Romero JFG. El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. Polo Conoc Rev Científico [Internet]. 2021;6(3):670-9. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926895>
14. Lovo J. Síndrome de Burnout: Un problema moderno. Revista Entorno [Internet]. 2021;(70):110-120. Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/entorno/article/view/10371/12034>
15. Saravia Huaman M, Neyra Cornejo FI. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica [Tesis de Especialidad]. [Huancavelica]: Universidad Nacional de Huancavelica; 4 de diciembre de 2020 [citado 25 de abril de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3493>
16. Calvopiña Limiaco LD. Modelo de evaluación de desempeño para colaboradores en Escuela de conducción ITQ [Tesis de Grado]. Tecnológico Universitario Pichincha; 2023. Disponible en: <https://repositorio.tecnologicopichincha.edu.ec/bitstream/123456789/402/1/Calvopi%C3%B1a%20Limaico%20Lady%20Diana.pdf>
17. Ubillus Agurto JP. Modelo de evaluación de desempeño 360° como herramienta para mejorar la calidad de servicio en el área de promoción y marketing de la Universidad Señor de Sipán 2019 [Tesis de Grado]. Universidad de Señor de Sipán; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9265/Ubillus%20Agurto%20Jimmy%20Percy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Cárdenas Depaz CL, Salazar Llanos GP. Las evaluaciones de desempeño laboral y su confiabilidad [Tesis de grado]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas;

2020. Disponible en:
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/653264>
19. Atalaya Pisco MC. Satisfacción laboral y productividad. Revista de Psicología [Internet]; 1999 [citado 29 de diciembre de 2022];3(5):46-6. Disponible en: https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
 20. Barrios Araya S, Arechabala Mantuliz MC, Valenzuela Parada V. Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. Enferm Nefrológica [Internet]. marzo de 2012;15(1):46-55. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S2254-28842012000100007>
 21. School EB. Euroinnova Business School. ¿Qué es la carga laboral? [Internet]. Euroinnova [citado 29 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-la-carga-laboral>
 22. Ponce-Ponce LE, Gómez-García SL. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. Domino Las Cienc [Internet]. 2021;7(2):1129-54. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8231811>
 23. Saborío Morales L, Hidalgo Murillo LF. Síndrome de Burnout. Med Leg Costa Rica [Internet]. 2015;32(1):119-24. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
 24. Borda Pérez M, Navarro Lechuga E, Aun Aun E, Berdejo Pacheco H, Racedo Rolón K, Ruíz Sará J. Síndrome de Burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte. Salud Uninorte [Internet]; 2007,23(2), 43-51. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/817/81723106.pdf>
 25. Gil-Monte PR. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. An Psicol [Internet]. 1999; 15(2), 261-268. Disponible en: https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
 26. Quiceno JM, Vinaccia Alpi YS. BURNOUT:“SÍNDROME DE QUEMARSE EN EL TRABAJO (SQT)”. Acta Colombiana de Psicología [Internet]. 2007;10(2):117-125. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/798/79810212.pdf>
 27. Saborio Morales L, Hidalgo Murillo LF. Síndrome de Burnout. Med. Leg. Costa Rica [Internet]. 2015;32(1):119-124. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
 28. Díez Laso L. Burnout enfermero: Qué es y cómo prevenirlo [Tesis de Grado]: [Cantabria]: Universidad de Cantabria; 2015. Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/7454/DiezLasol.pdf?sequence=1>
 29. Consuelo Gonzáles CR. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. Lima- 2017. Univ César

- Vallejo [Internet]. 2018 [citado 25 de abril de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16088>
30. Pressley T, Marshall DT, Moore T. Understanding teacher burnout following COVID-19 [Internet]. SocArXiv Papers; 2022. Disponible en: <https://osf.io/preprints/socarxiv/6adtb>
 31. Ozamiz-Etxebarria N, Legorburu Fernnandez I, Lipnicki DM, Idoiaga Mondragon N, Santabárbara J. Prevalence of Burnout among Teachers during the COVID-19 Pandemic: A Meta-Analysis [Internet]. International Journal of Environmental Research and Public Health, 2023, 20, 4866. <https://doi.org/10.3390%2Fijerph20064866>
 32. Padmanabhanunni A, Pretorius TB. Teacher Burnout in the Time of COVID-19: Antecedents and Psychological Consequences [Internet]. International Journal of Environmental Research and Public Health; 2023, 20, 4204. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054204>
 33. Regalado Chamorro M, Medina Gamero A. El rol de enfermeros en la atención de la salud mental. Aten Primaria [Internet]. 2023;55(2):102530. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-el-rol-enfermeros-atencion-salud-S0212656722002505>
 34. Colegio de Enfermeros del Perú. Ley del Trabajo de la Enfermera(o). Ley N° 27669 [Internet]; 2002. Disponible en: https://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
 35. Ceballo Mella BC, Fonseca Sanhueza DM, Fuenzalida Palma NS, Morales Rodríguez LL, Parada Jimenez DA, Morales Ojeda IA. Importancia de la enfermera escolar según la percepción de funcionarios de colegios básicos de una provincia de Chile. Cien. Enf [Internet]. 2020;26:5. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532020000100204>
 36. Concepto de docencia - Definición en DeConceptos.com [Internet]. [citado 29 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://deconceptos.com/ciencias-sociales/docencia>
 37. School EB. Euroinnova Business School. ¿Qué es la Docencia según autores? [Internet]. Euroinnova [citado 29 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-la-docencia-segun-autores>
 38. Speth MM, Singer-Cornelius T, Oberle M, Gengler I, Brockmeier SJ, Sedaghat AR. Olfactory Dysfunction and Sinonasal Symptomatology in COVID-19: Prevalence, Severity, Timing, and Associated Characteristics. Otolaryngol Neck Surg [Internet]. 2020;163(1):114-20. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0194599820929185>
 39. Gonzales Mejía TI. Estrés laboral y desempeño docente en el contexto de la educación virtual COVID-19 Chimbote, 2021 [Tesis de Maestría]. [Chimbote]: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82264>

40. Hurtado Mellado OW. Síndrome de Burnout y desempeño docente de los profesores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cerro de Pasco, 2016 [Tesis de Maestría]. [Perú]: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; 2019. Disponible en: <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/979/1/T026-N%C2%B020892846-M.pdf>
41. Cayllahua Ancco LC, Ccacyavilca Consa G. Ansiedad y desempeño laboral en docentes del centro preuniversitario durante la pandemia de COVID-19 en la ciudad de Arequipa 2020 [Tesis de Grado]. [Arequipa]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/f22db66c-3071-4508-9414-ad996f0f12d1>
42. Parada Gonzales P. Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior De Justicia. Arequipa, 2021 [Tesis de Maestría]. [Arequipa]: Universidad Católica de Santa María; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11926>
43. Oyola García AE. Validación del constructo y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje del síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos [Tesis de Maestría]. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16483?show=full>
44. Zamora Romero MJ. Propiedades psicométricas del inventario de Burnout de Maslach (MBI) en docentes de instituciones educativas estatales de la Esperanza [Tesis de grado]. [Trujillo]: Universidad Privada Antenor Orrego; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7715>
45. Dirección de Promoción del Bienestar y Reconocimiento Docente. Encuesta Nacional a Docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular. ENDO Remota 2021 [Internet]. Lima: Ministerio de Educación; 2021. Disponible en: <https://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo-2021-presentacion-general.pdf>
46. Estrada Araoz EG, Gallegos Ramos NA, Paricahua Peralta JN, Paredes Valverde Y, Quispe Herrera R. Síndrome de Burnout en docentes en tiempos de la pandemia de COVID-19. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica [Internet]. 2022; 42(5): 321-326. Disponible en: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7135508>
47. Cortez-Silva DM, Campana Mendoza N, Huayama Tocto N, Aranda Turpo J. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. Propósitos y Representaciones [Internet]. 2021; 9(3): e812. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
48. Bravo Lepe JC, Elizondo Gutiérrez M. Síndrome de Burnout en profesores/as durante la pandemia por COVID-19 en Chile. Revista Educación las Américas [Internet]. 2022; 12(1). Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/248/2483735007/2483735007.pdf>
49. Monteroso-Vargas MM, Huayta-Franco YJ, Guzman-Meza ME. El desempeño docente durante la pandemia y sus efectos en la educación. MENDIVE [Internet].

- 2023; 21(2). Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v21n2/1815-7696-men-21-02-e3281.pdf>
50. Padilla Montoya AD. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes en el estado de aislamiento social de la Institución Educativa San José de Marelo - La Molina, 2020 [Tesis de maestría]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53585/Padilla_MA D-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
51. Gutierrez Marquez FM. Burnout y desempeño en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana [Tesis de Maestría]. [Lima]: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2023. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/15203/Burnout_GutierrezMarquez_Flor.pdf?sequence=1&isAllowed=y
52. Miraval Carrillo T. Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en Tiempos de COVID - 19 en el Nivel Inicial, RED 04, UGEL 04, 2020 [Tesis de Maestría]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68042/Miraval_CT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



MODELO DE INSTRUMENTO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

DATOS PERSONALES

- a. Sexo: **Femenino** () **Masculino** ()
- b. Edad:
- c. Estado Civil: Soltero () Casado () Otros:
- d. Tiempo laborando en la institución:
- e. Condición laboral: Contratada () Nombrada ()

INSTRUCCIONES

Lea cada item con detenimiento para efectos de comprensión y marque con una “X” en la casilla que considere conveniente.

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

0 = Nunca.
1 = pocas veces al año o menos.
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.

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan

Aspecto evaluado	Preguntas para evaluar	Valor total obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		
Despersonalización	5-10-11-15-22		
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES.

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA:

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización persona	0 – 33	34 – 39	40 – 56

ENCUESTARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADO MERCEDARIO SAN PEDRO PASCUAL DURANTE LA PANDEMIA EN LA CIUDAD DE AREQUIPA, 2023

I. DATOS GENERALES:

- **NIVEL EDUCATIVO:**
- **EVALUADOR:**

II. INSTRUCCIONES:

Lea cada ítem con detenimiento para efectos de comprensión y marque con una “X” en la casilla que considere conveniente.



A continuación, se le presentara una serie de Ítems que debera evaluar considerando si experiencia personal y profesional, debiendo marcar con una X en el recuadro que corresponda, teniendo en cuenta que. S =siempre, CS = Casis Siempre, RV = Rara Vez, CN = Casi Nunca y N = Nunca.

		S	CS	RV	CN	N
		-4	-3	-2	-1	0
Dimension 1: Conocimiento del puesto						
1	Conoce la estructura orgánica de la institución donde labora					
2	Conoce los alcances de la función que le corresponde dentro de la organización					
3	Conoce los límites de sus funciones en la institución que labora					
4	Considera que su rol como colaborador es beneficia al funcionamiento de la institución.					
5	Considera que su función en la organización contribuye al logro de la misión institucional					
6	Considera que, el cumplimiento de sus funciones brinda aportes significativos a la institución dentro de la organización.					
Dimensión 2: Rendimiento o productividad						
7	Considera que en el desempeño de sus funciones pone al servicio todas sus capacidades intelectuales.					
8	Considera que es capaz de realizar sus labores usando menor tiempo que sus compañeros de la institución.					
9	Al realizar su trabajo en la institución lo hace con optimismo					
10	Considera que sus funciones en la institución están en relación con sus objetivos profesionales.					
11	Considera que su rendimiento laboral depende de su estado emocional					
12	Considera que su rendimiento laboral aumenta cuando está próximo a llegar fin de mes. D					
	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		S	CS	RV	CN	N
		-4	-3	-2	-1	0
Dimensión 3: Planificación y resolución de procesos						
13	Planifica sus actividades laborales con anticipación.					
14	Considera que tiene objetivos a corto y largo plazo de acuerdo a la función que desempeña en la institución.					
15	Resuelve sus conflictos laborales con eficiencia					
16	Considera que se muestra empático con sus compañeros de trabajo cuando estos están pasando por algún problema.					
17	Considera que está preparado para tomar decisiones relevantes de acuerdo a su función en la institución					
18	Considera que es asertivo para corregir sus errores y los errores de sus compañeros de la institución					

A continuación, se le presentara una serie de Ítems que debera evaluar considerando la experiencia personal y profesional del docente que evalúa, debiendo marcar con una X en el recuadro que corresponda, teniendo en cuenta que. S =siempre, CS = Casis Siempre, RV = Rara Vez, CN = Casi Nunca y N = Nunca.

ÍTEMS		VALORACIÓN				
		S	CS	RV	CN	N
Sobre el docente...		-4	-3	-2	-1	0
Dimensión 1: Conocimiento del puesto						
1	Conoce la estructura orgánica de la institución donde labora					
2	Conoce los alcances de la función que le corresponde dentro de la organización					
3	Conoce los límites de sus funciones en la institución que labora					
4	Su rol como colaborador beneficia el funcionamiento de la institución.					
5	Su función en la organización contribuye al logro de la misión institucional					
6	El cumplimiento de sus funciones brinda aportes significativos a la institución dentro de la organización.					
Dimensión 2: Rendimiento o productividad						
7	El desempeño de sus funciones pone al servicio todas sus capacidades intelectuales.					
8	Es capaz de realizar sus labores usando menor tiempo que sus compañeros de la institución.					
9	Al realizar su trabajo en la institución lo hace con optimismo					
10	Sus funciones en la institución están en relación con sus objetivos profesionales.					
11	Su rendimiento laboral depende de su estado emocional					
12	Su rendimiento laboral aumenta cuando está próximo a llegar fin de mes.					
ÍTEMS		VALORACIÓN				
		S	CS	RV	CN	N
		-4	-3	-2	-1	0
Dimensión 3: Planificación y resolución de procesos						
13	Planifica sus actividades laborales con anticipación.					
14	Tiene objetivos a corto y largo plazo de acuerdo a la función que desempeña en la institución.					
15	Resuelve sus conflictos laborales con eficiencia					
16	Se muestra empático con sus compañeros de trabajo cuando estos están pasando por algún problema.					
17	Está preparado para tomar decisiones relevantes de acuerdo a su función en la institución					
18	Es asertivo para corregir sus errores y los errores de sus compañeros de la institución					

A través del presente documento hago constar que acepto colaborar voluntariamente con la investigación que lleva por título: “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Mercedario San Pedro Pascual durante la pandemia COVID – 19”. He recibido la explicación correspondiente a cargo de los investigadores Keyla Huashuayo Belizario y Renato Salazar Saravia.

En donde me explican que durante el procedimiento de la investigación no pondrá en riesgo mi salud física ni mental.

De igual manera donde me indica que no hare ningún gasto, ni recibiré contribución económica por mi participación, es donde firmo el documento en forma de aceptación de la investigación.

Nombre y Apellidos:

.....

Firma:

Arequipa, de Del 2023





IEP Mercedario
"San Pedro Pascual"

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

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA I.E.P. MERCEDARIO "SAN PEDRO PASCUAL", DEL DISTRITO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE AREQUIPA; CON JURISDICCIÓN DE LA UGEL NORTE AREQUIPA, EXPIDE LA PRESENTE A:

Renato Fabricio Salazar Saravia, identificado con DNI N°76516106

Keyla Lizeth Huashuayo Belizario, identificado con DNI N°72172766

Egresados de la escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Católica de Santa María realizaron el proyecto de tesis "Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Privada Mercedario "San Pedro Pascual" durante la pandemia COVID-19, Arequipa 2023", que comprendió en aplicación de encuestas y exposición de temas del proyecto a los docentes de nuestra I.E.P. Mercedario "San Pedro Pascual".

Se expide la presente a petición de las partes interesadas para los fines que estime por conveniente.

Arequipa, 26 de enero de 2024.



[Firma manuscrita]
R.P. Fray Francisco Javier Quenta Huashuasoncco, O. de M.
DIRECTOR





En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza

Arequipa, martes, 24 de octubre de 2023

Carta N° 049-FENF-2023

Rvdo. Padre

FRANCISCO J. QQUENTA HUAHUASONCCO

I.E.P Mercedario San Pedro Pascual Presente. -

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presento a usted a los señores:

SALAZAR SARA VIA RENATO FABRICIO

HUASHUAYO BELIZARIO KEYLA LIZETH

Quienes están elaborando el Proyecto de Tesis titulado: ***“SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA MERCEDARIO SAN PEDRO PASCUAL DURANTE LA PANDEMIA COVID – 19, AREQUIPA 2023”***

En tal sentido, solicito a usted prestar el apoyo necesario con el fin que los señores SALAZAR SARA VIA y HUASHUAYO BELIZARIO, realicen su investigación, apliquen el instrumento de estudio y elaboren su tesis con la que optarán por el **Título de Licenciada en Enfermería**, cumpliendo con la función de Investigación Universitaria que demanda la Ley N° 30220 y el propio Estatuto de nuestra Universidad.

Agradeciendo anticipadamente su valiosa colaboración, aprovecho la oportunidad para testimoniarles los sentimientos de mi estima personal.

Atentamente



Dra. Mirta Cardeña Valverde

Decana de la Facultad de Enfermería

Universidad Católica de Santa María

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE ASESORÍA DE TESIS, TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO

Arequipa, 01 de Febrero del 2024

Mediante el presente documento doy conformidad y soy responsable de la asesoría de tesis y/o trabajo de investigación y/o trabajo académico cumpliendo las normas vigentes establecidas por la Universidad Católica de Santa María

Título:

**SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA MERCEDARIO SAN PEDRO PASCUAL
POSTPANDEMIA, AREQUIPA 2023**

Autor(es):

**SALAZAR SARA VIA RENATO FABRICIO
HUASHUAYO BELIZARIO KEYLA LIZETH**

Escuela Profesional, Segunda Especialidad, Maestría o Doctorado

ENFERMERIA

Datos del Asesor:

29448207 - TORREBLANCA ZAPANA MARIA ELENA

