

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

GERENCIA PÚBLICA



**DESEMPEÑO LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT DE LOS
TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
– HUÁNUCO, 2024**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS POLÍTICAS

**SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GERENCIA
PÚBLICA**

TESISTA:

CAJAS SANTAMARIA, Stephanie

ASESOR:

Dr. ENCISO GUTIÉRREZ, Isidro Teodolfo

HUÁNUCO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres, por su apoyo constante y amor incondicional, porque creyeron en mí en todo momento y apostaron por mi educación en cada etapa de mi vida, ustedes son la pieza fundamental de mi trayectoria como profesional, es por ello que mi objetivo será siempre llenarlos de orgullo.

AGRADECIMIENTO

Al Director, Jefes de Área, personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco, su aporte fue fundamental para que se pueda concretar la presente investigación.

Asimismo, un agradecimiento muy especial a mi abuela materna, aunque no está físicamente, sus palabras las llevo siempre no solo en mi memoria sino en mi corazón, gracias por guiarme y enseñarme a nunca rendirme, esta pequeña dedicatoria es mi manera de decirte que te extraño y nunca te olvidaré.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco para el año 2024. En base a ello, se formuló como hipótesis general que la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la mencionada institución, es negativa. El estudio se caracteriza por ser de tipo aplicada, con un nivel de descriptivo–correlacional y un diseño no experimental. La población estuvo conformada por $N = 120$ trabajadores y la muestra, por $n = 81$ trabajadores, a los cuales se les aplicó los instrumentos de medición denominados Individual Work Performance Questionnaire y el Inventario Burnout de Maslach. Los resultados evidencian la existencia de una negativa entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout trabajadores con un coeficiente de correlación de Spearman de -0.435 . De lo anterior, se concluye que el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, tienen una relación negativa; lo implica que un mayor nivel de síndrome de Burnout conlleva a un peor desempeño en el trabajo de los trabajadores.

Palabras claves: *Desempeño laboral, síndrome de Burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.*

ABSTRACT

The objective of this study was to establish the relationship between job performance and Burnout syndrome in workers of the Local Educational Management Unit - Huánuco for the year 2024. Based on this, it was formulated as a general hypothesis that the relationship between job performance and Burnout syndrome of the workers of the aforementioned institution is negative. The study is characterized by being of an applied type, with a descriptive-correlational level and a non-experimental design. The population consisted of $N = 120$ workers and the sample, by $n = 81$ workers, to whom the measurement instruments called Individual Work Performance Questionnaire and the Maslach Burnout Inventory were applied. The results show the existence of a negative relationship between job performance and Burnout syndrome in workers with a Spearman correlation coefficient of -0.435 . From the above, it is concluded that job performance and Burnout syndrome of workers at the Local Educational Management Unit - Huánuco have a negative relationship; this implies that a higher level of burnout syndrome leads to worse performance at work for workers.

Keywords: *Work performance, Burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.*

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .	9
1.1. Fundamentación del problema	9
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	11
1.3. Viabilidad de la investigación.....	11
1.4. Formulación del problema	12
1.4.1. Problema general	12
1.4.2. Problemas específicos.....	12
1.5. Formulación de los objetivos	12
1.5.1. Objetivo general.....	12
1.5.2. Objetivos específicos	12
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	13
2.1. Formulación de las hipótesis.....	13
2.1.1. Hipótesis general.....	13
2.1.2. Hipótesis específicas.....	13
2.2. Operacionalización de variables	14
2.2.1. Variable 1.....	14
2.2.2. Variable 2.....	14
2.3. Definición operacional de las variables	15
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	16
3.1. Antecedentes de investigación	16
3.1.1. Antecedentes a nivel internacional	16
3.1.2. Antecedentes a nivel nacional.....	17
3.1.3. Antecedentes a nivel local	19
3.2. Bases teóricas.....	20
3.3. Bases conceptuales.....	22
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	24
4.1. Ámbito de estudio	24
4.2. Tipo y nivel de investigación	24
4.2.1. Tipo.....	24

4.2.2. Nivel.....	24
4.2. Población y muestra	24
4.3.1. Descripción de la población.....	24
4.3.2. Muestra	25
4.4. Diseño de investigación	26
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
4.5.1. Técnicas de recolección de datos.....	26
4.5.2. Instrumentos de recolección de datos	26
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	28
4.7. Aspectos éticos.....	28
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	29
5.1. Análisis a Nivel Descriptivo de las Variables.....	29
5.1.1. Variable 1: Desempeño laboral.....	29
5.1.2. Variable 2: Síndrome de Burnout	29
5.2. Contrastación de hipótesis.....	32
5.2.1. Contraste de la hipótesis general	32
5.2.2. Contraste de las hipótesis específicas	33
5.3. Discusión de los resultados	36
5.4. Aporte científico de la investigación.....	38
CONCLUSIONES	39
SUGERENCIAS.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	45

INTRODUCCIÓN

Existe abundante literatura que sostiene que el estrés laboral que experimentan los trabajadores en la actualidad constituye un problema muy frecuente y afecta en gran medida su desarrollo profesional y personal. En este contexto, la excesiva presión laboral del día a día de labores contribuye a generar altos niveles de estrés, que desencadena en la aparición del síndrome de Burnout o también conocido como el síndrome del trabajador quemado, se refiere al estrés laboral crónico que presentan los trabajadores en diferentes organizaciones.

En ese sentido, el presente estudio tiene como objetivo establecer la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024. Para ello, se ha empleado como marco la teoría del desempeño laboral y del síndrome de Burnout, en tanto, para la estimación de la mencionada relación se han usado los datos provenientes de la aplicación de los cuestionarios denominados Individual Work Performance Questionnaire y el Inventario Burnout de Maslach, respectivamente.

La investigación tiene la siguiente estructura: en el Capítulo I, se presenta los aspectos básicos del problema de investigación y en base a ello, se plantea el problema de investigación: *¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024?* En tanto, en el Capítulo II, se muestra el sistema de hipótesis; así como, la descripción de las variables y su correspondiente operacionalización. En el Capítulo III, se muestra el marco teórico, que incluye la revisión los estudios realizados sobre la misma temática y la fundamentación teórica del estudio. En el Capítulo IV, se presenta el marco metodológico. Finalmente, en el Capítulo V se presenta los resultados y el contraste de hipótesis. Se encontró evidencia de una relación negativa entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco. Finalmente, se presentan las principales conclusiones y recomendaciones; así como la bibliografía y los anexo

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

El estrés laboral que experimentan los trabajadores en la actualidad constituye un problema muy frecuente y afecta en gran medida su desarrollo profesional y personal. Autores como Ancco Choquecondo et al. (2023), sostienen que el estrés laboral es considerado una epidemia moderna y que tiene repercusiones en el desempeño laboral de los trabajadores que lo padecen. En esta línea, Barriga Ríos (2021) indica que la presión laboral en el día a día de labores contribuye a generar altos niveles de estrés, que afecta la calidad de vida de las personas, tanto en el ámbito personal y social.

En este contexto, el síndrome de Burnout o también conocido como el síndrome del trabajador quemado, se refiere al estrés laboral crónico que presentan los trabajadores en diferentes organizaciones. El síndrome de Burnout, se presenta de diferentes formas, entre mediante un agotamiento físico y mental, si dicho agotamiento se prolongara en el tiempo podría afectar el autoestima y personalidad de los trabajadores.

Por su parte, Edelwich y Brosky (1980), describe al síndrome de Burnout como la pérdida del interés por el trabajo, la disminución en la ejecución al hacer un deber y baja energía laboral. En tanto, Ceballos Pareja (2013) indica que un trabajador que tiene el síndrome de Burnout, puede llegar a ser un mal trabajador, en el sentido que se reduce su productividad. En ese sentido, se debe mencionar que existe abundante evidencia empírica que muestra que la presencia del síndrome de Burnout tiene repercusiones negativas en el desempeño laboral, véase, por ejemplo, los estudios de Orna-Tiburcio y Carlos-Trinidad (2021), y Barriga Ríos (2021).

En este contexto, los estudios que analizan la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout, o el estrés en trabajadores; a nivel internacional es abundante. Se destacan los estudios de Martínez Fernández (2007), Salgado-Roa y Lería-Dulcic (2020), Páliz Ibarra (2022), Días Ledesma et al. (2022) y Dolores et al. (2023).

En tanto, los estudios a nivel nacional sobre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout son limitadas. Se destacan los estudios de Ceballos Parejo (2013), Gutiérrez Valencia y Pando Urbina (2018), Urrunaga Linares (2018), Dávila Valderrama (2019), Mogollón Yauli y Rojas Monroy (2019), Lauracio y Lauracio (2020), Araujo (2021), Barriga Ríos (2021), Lizarraga Mercado (2021), Orna-Tiburcio y Carlos-Trinidad (2021),

Navarro Peña y Quedena Silva (2022), Rengifo Vega (2022), Vegas Coral (2022), Ancco Choquecondo et al. (2023), y Espino Narváez y Neyra del Carpio (2023). En tanto, Tejada Flores (2023) realiza una revisión sistemática de los estudios sobre esta temática.

También, se recomienda revisar el estudio de Domínguez Soto y Gonzales Quispe (2022), quienes analizan el síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en la ciudad de Lima.

Por otro lado, se debe destacar que en la actualidad las investigaciones que estudian la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout, o el estrés en trabajadores para la región Huánuco es casi nula. En este contexto, se destacan los estudios recientes de Cotrina-Onofre y Panez-Mateo (2019), y de Crosly Aponte (2023).

Sin embargo, se debe mencionar que gran parte de los estudios existentes a nivel internacional y nacional están enfocados en analizar la relación entre el desempeño laboral y síndrome de Burnout de trabajadores del sector salud, principalmente trabajadores del área de enfermería. En ese sentido, son muy pocas las investigaciones que analizan dicha relación en otro tipo de trabajadores, entre ellas se tienen a las investigaciones de Barriga Ríos (2021) cuyos sujetos de estudios vienen a ser los trabajadores de una municipalidad distrital en Perú. Así mismo, Ceballos Parejo (2013) tiene como sujeto de estudio a los cajeros de un almacén para Ecuador. Por su parte, los estudios de Dávila Valderrama (2019), Gutiérrez Valencia y Pando Urbina (2018), Mogollón Yauli y Rojas Monroy (2019), y Navarro Peña y Quedena Silva (2022) tienen como sujetos de estudio a profesores de educación secundaria. En tanto, el estudio de Orna-Tiburcio y Carlos-Trinidad (2021) tiene como sujetos de estudio a los trabajadores de instituciones de educación superior.

En este contexto, los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, que son los encargados de la parte administrativa y pedagógica de la educación básica regular en la región Huánuco, dado su carga e interacción laboral cotidiana pueden presentar elevados niveles de estrés laboral o incluso la aparición del síndrome de Burnout. En ese sentido, si es que existe altos niveles de estrés laboral, ello, tendría fuertes repercusiones el cumplimiento adecuado de sus labores.

Dado lo anterior, se vuelve necesario analizar la relación que pueda existir entre el desempeño laboral (variable 1) y el síndrome de Burnout (variable 2) en los trabajadores de las distintas unidades orgánicas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, de la región Huánuco durante el año 2024. En ese sentido, los resultados del estudio

contribuirán a conocer la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout. Con todo ello, se podrán realizar recomendaciones de política a los encargados de la Unidad de Gestión Local - Huánuco, a los directivos de la Dirección Regional de Educación – Huánuco (DRE-Huánuco) y demás actores involucrados en el tema de la educación básica regular en la región Huánuco.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

El presente estudio tiene como objetivo esencial determinar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, durante el año 2024. Dado ello, a continuación, se presentan la justificación para llevar a cabo su realización:

- a) Contribuir a cerrar la brecha en la literatura local existente sobre la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout. Lo anterior, debido a que se han identificado que aún hay una escasa cantidad de investigaciones a nivel local que abordan dicha temática. Así mismo, los estudios existentes a nivel nacional y local se enfocan en analizar dicha relación principalmente en trabajadores del sector salud. En este contexto, los estudios que se destacan a nivel de la región Huánuco son solo dos: Cotrina-Onofre y Panez-Mateo (2019), y de Crosly Aponte (2023). Asimismo, es preciso mencionar que dentro de las investigaciones a nivel de la región Huánuco, aún no se ha analizado la relación entre las variables en estudio.
- b) Por otra parte, los resultados del estudio ayudaran a conocer la relación entre desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, durante el año 2024. Con ello, se podrán realizar recomendaciones de política a los encargados de la Unidad de Gestión Local - Huánuco, a los directivos de la Dirección Regional de Educación – Huánuco (DRE-Huánuco) y demás actores involucrados en el tema de la educación básica regular en la región Huánuco.

1.3. Viabilidad de la investigación

La viabilidad del presente estudio se fundamentó en los siguientes aspectos:

- a) Existen el marco teórico que respalda la relación entre las variables en estudio (desempeño laboral y el síndrome de Burnout) e investigaciones ya realizadas a nivel nacional. Todo ello, da un respaldo teórico al estudio.

- b) Se disponen de instrumentos de recolección de datos. En particular, se emplearon dos cuestionarios para recolectar los datos.
- c) Por último, el capital humano requerido y los recursos económicos fueron adecuados para la realización del estudio.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

P.G. ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024?

1.4.2. Problemas específicos

P.E.1. ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024?

P.E.2. ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024?

P.E.3. ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión realización personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024?

1.5. Formulación de los objetivos

1.5.1. Objetivo general

O.G. Establecer la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024.

1.5.2. Objetivos específicos

O.E.1. Establecer la relación entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024.

O.E.2. Estimar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024.

O.E.3. Determinar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión realización personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

H.G. La relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es negativa.

Hipótesis de trabajo:

H₀: La relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, no es negativa.

H₁: La relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es negativa.

2.1.2. Hipótesis específicas

H.E.1. La relación entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es positiva.

Hipótesis de trabajo:

H₀: La relación entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, no es positiva.

H₁: La relación entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es positiva.

H.E.2. La relación entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es positiva.

Hipótesis de trabajo:

H₀: La relación entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, no es positiva.

H₁: La relación entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es positiva.

H.E.3. La relación entre el desempeño laboral y la dimensión realización personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es negativa.

Hipótesis de trabajo:

H₀: La relación entre el desempeño laboral y la dimensión realización personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, no es negativa.

H₁: La relación entre el desempeño laboral y la dimensión realización personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es negativa.

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1. Variable 1

Desempeño laboral

2.2.2. Variable 2

Síndrome de Burnout.

Con las variables 1 y 2, se puede establecer una relación (asociación) teóricamente negativa, es decir, un trabajador con un mayor desempeño laboral podría llegar a experimentar el síndrome de Burnout. En la Tabla 1, se presenta la operacionalización de la variable 1 y 2. En específico, se muestran las dimensiones y los indicadores de cada una de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumentos
Variable 1: Desempeño laboral	Es la realización de alguna actividad o trabajo que el trabajador realiza en la organización.	Habilidades laborales	Tarea	1,2,3,4 y 5	Individual Work Performance Questionnaire elaborada por Koopmans, Bernaards, Hildebrandt (2013).
		Relaciones interpersonales	Desempeño contextual	6,7,8,9,10,11,12 y 13	
		Motivación	Comportamiento laboral contraproducente	14,15,16,17 y 18	
Variable 2: Síndrome de Burnout	Es el síndrome del trabajador quemado e indica que es la cronificación del estrés laboral, esto se presenta al elaborar alguna actividad.	Agotamiento emocional	Desgaste emocional, familiar, social y laboral.	1,2,3,6,8,13,14,16 y 20	Inventario de Burnout de Maslach
		Despersonalización	Actitudes negativas	5,10,11,15 y 23	
		Realización personal	Autorrealización negativa y positiva.	4,7,9,12,17,18,19 y 22	

2.3. Definición operacional de las variables

Desempeño laboral. Según Velázquez (2023) es el rendimiento que el trabajador muestra al realizar sus labores asignadas, así se considerara si la persona es apta o no para el puesto establecido, más que todo es la eficacia, calidad y la eficiencia de su trabajo.

Síndrome de Burnout. Según Sevilla y Sánchez (2021) es el síndrome de estar quemado en el trabajo, es un agotamiento físico, emocional y mental más que todo en tu centro laboral. Este síndrome aparece en personas que eligieron su oficio de manera vocacional, es frecuente en profesores, trabajadores sociales y profesionales sanitarios, puede llegar alcanzar en casi todas las situaciones de tu vida social, familiar y laboral.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

A continuación, se presentan las investigaciones tanto a nivel internacional Nacional y local que se enfocan en analizar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout.

3.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Entre las investigaciones a nivel internacional se los estudios de Martínez Fernández (2007), Ceballos Pareja (2013), Salgado-Roa y Lería-Dulcic (2020), Páliz Ibarra (2022), Días Ledesma et al. (2022) y Dolores et al. (2023).

El estudio de Martínez Fernández (2007) se enfocó en identificar el síndrome de Burnout y cómo influye en el desempeño laboral en trabajadores de enfermería en un centro de salud en Bolivia. La muestra estuvo conformada por 44 trabajadores y se emplearon los siguientes cuestionarios: escala de valoración del inventario de Burnout de Maslach y una guía de desempeño de enfermería. Entre sus resultados se halló que el síndrome de Burnout tiene una influencia negativa en el desempeño laboral de dichos trabajadores.

En tanto, el estudio de Ceballos Pareja (2013) se centró en analizar la influencia del síndrome de Burnout sobre el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa privada en Ecuador. La muestra estuvo conformada por 32 trabajadores de la empresa. Entre sus resultados encuentra que el síndrome de Burnout tiene influencia significativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores.

El estudio de Salgado-Roa y Lería-Dulcic (2020) se enfocó en analizar la relación entre el síndrome de Burnout, la satisfacción laboral y la calidad de vida de funcionarios de la salud pública en Chile. La muestra fue no probabilística y estuvo constituida por 169 profesionales de la salud pública. Como instrumentos se emplearon el Inventario de Burnout, la escala de satisfacción laboral y el cuestionario de vida profesional. Entre sus resultados encuentran una relación positiva entre las variables.

Por su parte estudio de Páliz Ibarra (2022) se centró en establecer el nivel de relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa pública en Ecuador. El estudio tuvo un nivel correlacional, y se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory. Entre sus resultados se encuentra que el síndrome de Burnout tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores.

El estudio de Días Ledesma et al. (2022) tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en trabajadores de enfermería de un hospital en Ecuador, en el contexto de la Covid-19. Entre sus resultados se halló que existe una relación positiva y significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en dichos trabajadores, con un valor del coeficiente de correlación de 0.97.

En tanto, el estudio de Dolores et al. (2023) tuvo como objetivo analizar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un grupo empresarial en el estado de Veracruz en México. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por los 130 trabajadores del grupo empresarial. Entre sus resultados hallaron que existe una relación positiva y significativa entre las variables en estudio.

3.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Entre las investigaciones a nivel nacional y local (región Huánuco) que analizan el vínculo entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout se destacan a los estudios de Ceballos Parejo (2013), Gutiérrez Valencia y Pando Urbina (2018), Urrunaga Linares (2018), Dávila Valderrama (2019), Mogollón Yauli y Rojas Monroy (2019), Lauracio y Lauracio (2020), Araujo (2021), Barriga Ríos (2021), Lizarraga Mercado (2021), Orna-Tiburcio y Carlos-Trinidad (2021), Navarro Peña y Quedena Silva (2022), Rengifo Vega (2022), Vegas Coral (2022), Ancco Choquecondo et al. (2023), y Espino Narváez y Neyra del Carpio (2023). En tanto, Tejada Flores (2023) realiza una revisión sistemática de los estudios sobre esta temática.

El estudio realizado por Lauracio y Lauracio (2020) se enfoca en identificar la presencia del síndrome de Burnout, identificar el nivel de desempeño laboral y establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud de un centro de salud en la región de Puno. Este estudio tuvo un nivel descriptivo-correlacional y la muestra estuvo conformada por todos los trabajadores del centro de salud. Se emplearon como instrumentos el Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de autoevaluación del desempeño laboral. Entre sus resultados se halló que no existe relación entre dichas variables, dado que el coeficiente de correlación fue de 0.06.

El estudio realizado por Barriga Ríos (2021) se enfoca en determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad en la región de Piura para el año 2021. Tuvo un enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 93 trabajadores de la municipalidad.

Entre los resultados encontró que hay una relación negativa entre ambas variables. Lo que implica que un mayor nivel de síndrome de Burnout, menor será el desempeño laboral, y viceversa.

En tanto el estudio del Lizarraga Mercado (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en trabajadores de un centro de salud en la ciudad de Huancayo. El estudio fue de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 180 trabajadores. Entre los resultados se encuentra que existe una relación positiva entre dichas variables.

Mientras que el estudio de Orna-Tiburcio y Carlos-Trinidad (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y la aparición del síndrome de Burnout en trabajadores de instituciones de educación superior técnica de la provincia de Huánuco. Este estudio fue de enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo-correlacional. La muestra analizada fue de 51 trabajadores de tres institutos de educación superior técnica: Javier Pulgar, Aparicio Pomares e Isabel la Católica. Los instrumentos empleados fueron el inventario de Burnout de Maslach y la escala de clima laboral de Palma. Entre sus resultados se hallaron que existe una relación negativa y significativa entre las variables, con un valor del coeficiente de correlación -0.38 .

Por su parte, el estudio de Navarro Peña y Quedena Silva (2022) se enfocó en determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal docente de colegios en la región de Piura para el año 2022. La muestra estuvo conformada por 107 docentes y el muestreo fue no probabilístico. Entre sus hallazgos, los autores encuentran que dichas variables no tienen ninguna relación.

En tanto, el estudio realizado por el Rengifo Vega (2022) tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de una clínica de salud en la ciudad de Lima para el año 2022. Este estudio es de enfoque cuantitativo y tiene un nivel descriptivo-correlacional. Se analizó una muestra de 300 trabajadores y se empleó el muestreo por conveniencia. Entre sus resultados halló que existe una relación directa y significativa, con un valor del coeficiente de correlación de 0.46 .

Por su parte, la investigación de Vegas Coral (2022) se centró en determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los trabajadores de enfermería de un hospital de la ciudad de Lima para el año 2022. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo-correlacional. La muestra fue no probabilística y

estuvo conformada por 52 trabajadores de enfermería. Entre los resultados se encuentra que existe una relación positiva entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de 0.98.

En tanto, la investigación de Ancco Choquecondo et al. (2023) se enfocó en analizar la relación entre el síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el sector salud en Perú. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo-correlacional. La muestra estuvo constituida por 75 trabajadores del sector salud de un centro de salud, entre trabajadores médico, enfermeros y administrativos. Entre sus resultados hallaron una relación negativa y moderada entre dichas variables, con un coeficiente de -0.64. Lo que implica que un trabajador que tiene un bajo nivel de síndrome de Burnout, tendrá un mejor desempeño laboral, y viceversa.

Finalmente, el estudio de Espino Narváez y Neyra del Carpio (2023) tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Lima para el año 2022. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 85 trabajadores. Como instrumentos de recolección de datos se usaron el Maslach Burnout Inventory y el Individual Work Performan Questionnaire. Entre sus resultados hallaron una relación negativa fuerte entre dichas variables, con un valor del coeficiente de correlación de -0.84.

3.1.3. Antecedentes a nivel local

Para la región Huánuco se cuentan con dos estudios relacionados al tema de investigación: Cotrina-Onofre y Panez-Mateo (2019), y de Crosly Aponte (2023).

El estudio de Cotrina-Onofre y Panez-Mateo (2019) tuvo como objetivo determinar la relación entre los trabajos desempeñados, la especialidad y las horas de trabajo con el síndrome de Burnout en trabajadores de tres hospitales de la ciudad de Huánuco. La muestra estuvo constituida 150 trabajadores. Los resultados muestran que no hay relación entre las variables los trabajos desempeñados, la especialidad y las horas de trabajo con el síndrome de Burnout.

3.2. Bases teóricas

En esta sección se presenta y desarrolla la base teórica que respalda investigación. Dicho marco teórico respalda la relación el desempeño laboral y el síndrome de Burnout.

3.2.1. Desempeño laboral

Velázquez (2023) define el desempeño laboral es la productividad que el trabajador muestra al realizar sus labores asignadas, así se considerara si la persona es apta o no para el puesto establecido, más que todo es la eficacia, calidad y la eficiencia de su trabajo. Por su parte, Bohórquez (2004) define el desempeño laboral como el nivel de realización empeñado por el colaborador en obtener sus objetivos dentro de la organización.

En tanto, Araujo y Guerra (2007) afirman que el desempeño laboral es la manera en como los miembros de la organización desempeñan sus metas, sujetos a reglas básicas para así poder lograr las metas propuestas.

El desempeño laboral se entiende como una mezcla de acciones y el comportamiento percibido lo cual afecta al objetivo de la empresa. Su principal actividad de desarrollo tolera la acción en la labor, conducta perjudicial y agotado en su ambiente de los empleados como una recompensa para la empresa, el volver a contratar y retener a los trabajadores, educar profesionalmente y entorno en la empresa.

3.2.1.1. Factores que influyen en el desempeño laboral

Velázquez (2023) menciona que es necesario considerar algunos factores para evaluar el desempeño laboral:

- Fijar el objetivo de la investigación.
- Considerar la trayectoria del empleado.
- Los criterios de referencia deben estar relacionados con el área de trabajo.
- El empleado debe de saber que se evalúa y estar de acuerdo.
- El encargado debe dar propuestas que mejoren los errores detectados en el proceso

3.2.1.2. Medición del desempeño laboral

Campos (2022) menciona que no hay muchas pruebas psicométricas para poder evaluar el desempeño laboral, pero hay estudios muy extensos acerca de este tema, por lo tanto, justifica tener un instrumento que se pueda cuantificar el desempeño de los trabajadores. La escala denominada Individual Work Perfomance Questionnaire que fue elaborada por Koopmans, Bernaards, Hildebrandt (2004).

3.2.2. Síndrome de Burnout

Freudenberger (1974) describió por primera vez el síndrome de burnout o desgaste profesional, esto se dio cuando observo a profesionales que tenían un horario fijo con muchas horas, un salario escaso y un contexto social exigente y tenso. En este contexto, en un periodo largo de tiempo se producía pérdida de energía, desmotivación, falta de interés en el trabajo, síntomas de ansiedad y depresión. Por ello, Freudenberger (1974) lo definió como un estado de fatiga o frustración.

Por su lado, Sevilla y Sánchez (2021) mencionaron que el síndrome de burnout es el síndrome de estar quemado en el trabajo, es un agotamiento físico, emocional y mental más que todo en tu centro laboral. Este síndrome aparece en personas que eligieron su oficio de manera vocacional, es frecuente en profesores, trabajadores sociales y profesionales sanitarios, puede llegar alcanzar en casi todas las situaciones de tu vida social, familiar y laboral.

Linares y Guedez (2021) mencionaron que la definición más aceptada del síndrome de burnout es la que realizaron Maslach y Jackson, quienes lo describieron como un síndrome tridimensional en donde el trabajador presenta cansancio emocional, despersonalización y una baja realización personal. Se presenta en personas que interactúan con la sociedad de manera excesiva, largas jornadas laborales

3.2.2.1. Tipos de Síndrome de Burnout

La Según Sevilla y Sánchez (2021) existen dos tipos:

- Burnout activo: el empleado mantiene una conducta asertiva.
- Burnout pasivo: suele tener sentimientos de apatía y se relaciona con factores internos psicosociales.

3.2.2.2. Dimensiones del Síndrome de Burnout

Maruy et. al (2014) menciona que las dimensiones del Síndrome de Burnout son:

- Agotamiento emocional: Se refiere a que los individuos manifiestan sentimientos de estar emocionalmente agotados.
- Despersonalización: Aparición de sentimientos y actitudes negativas y cínicas hacia las personas del trabajo.
- Realización personal: Se presenta como la falta de realización personal, es la falta de logro personal, el sentimiento de ser menos competente en su labor.

3.2.2.3. Medición del Síndrome de Burnout

Dávila y Nevado (2016) mencionaron que en 1982 la psicóloga Maslach hizo el formulario agregado por 22 preguntas llamado Maslach Burnout Inventory donde valora las 3 características básicas del síndrome: agotamiento emocional, se caracteriza por la pérdida de energía, agotamiento, fatiga; despersonalización, trastorno conductual de aislamiento, cambio negativo de actitudes, desabrimiento y apatía en su área laboral; y el rendimiento laboral, pérdida de eficacia y efectividad. En esta investigación se utilizará este instrumento ya que es el más confiable y utilizado a nivel nacional e internacional.

Márquez et al. (2021) mencionaron que se realizó varias revisiones a la literatura para encontrar los diferentes instrumentos de medición de Burnout, a partir de eso surgieron 2028 archivos donde se analizaba la validez y confiabilidad de diversas escalas:

- Maslach Burnout Inventory.
- Work- Related Behavior and Experience Patterns Scale.
- Oldenburg Burnout Inventory.
- Copenhagen Burnout Inventor.

3.2.2.4. Síntomas del Síndrome de Burnout

Según Sevilla y Sánchez (2021) las principales manifestaciones son:

- Sentimiento de agotamiento, fracaso e impotencia.
- Poca realización personal.
- Bajo rendimiento.
- Absentismo laboral.
- Aburrimiento.
- Impaciencia e irritabilidad.
- Comunicación deficiente.

3.3. Bases conceptuales

a) Síndrome de Burnout.

Según Sevilla y Sánchez (2021) el síndrome de burnout es el síndrome de manifestar cansancio en el trabajo, es un agotamiento físico, emocional y mental más que todo en tu centro laboral. Este síndrome aparece en personas que eligieron su oficio de manera vocacional, es frecuente en profesores, trabajadores sociales

y profesionales sanitarios, puede llegar alcanzar en casi todas las situaciones de tu vida social, familiar y laboral.

b) Desempeño laboral.

Según Velázquez (2023) el desempeño laboral es el rendimiento que el trabajador muestra al realizar sus labores asignadas, así se considerara si la persona es apta o no para el puesto establecido, más que todo es la eficacia, calidad y la eficiencia de su trabajo.

c) Agotamiento emocional.

Según La Clínica Galatea (2018) el agotamiento emocional es la situación que se presenta a dar por la sobrecarga de fatiga mental, en este contexto no solo se puede decir que es carga en el trabajo, también contiene dificultades, responsabilidades o estímulos contrarios a lo emocional y cognitivo, aparece de manera lenta y finaliza cuando la persona se desploma, se presenta en una situación de parálisis, depresión profunda y cansancio mental.

d) Despersonalización.

Según Farré y Lasheras (2016) la despersonalización es una experiencia subjetiva que es manera en la que la persona se percibe a si misma con una alteración, es la sensación de perderse a uno mismo, como si estuviera en un sueño, empieza a notarse distinto y raro.

e) Realización personal.

Según Hotmart (2021) la realización personal es alcanzar las motivaciones personales, es alcanzar un logro y formar una vida plena de lo que puedas sentirte presuntuoso.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito de estudio

El ámbito de estudio del presente estudio fue la sede central de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco.

4.2. Tipo y nivel de investigación

4.2.1. Tipo

El tipo de investigación fue aplicada, debido a que se emplean bases teóricas preestablecidas e instrumento de recolección de datos ya existentes. Del mismo modo, se usan los instrumentos de la Estadística para el análisis y el procesamiento de los datos secundarios.

4.2.2. Nivel

El nivel de investigación fue descriptivo – correlacional. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el nivel de investigación viene a ser el alcance de conocimientos a adquirirse con la investigación. En ese sentido, la investigación describe a las variables en estudio (desempeño laboral y síndrome de Burnout) y sus dimensiones, así como a las unidades de análisis (trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco). Asimismo, se estiman las asociaciones estadísticas entre las variables con el fin de determinar la relación entre el desempeño laboral y síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco para el año 2024.

4.2. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población de la presente investigación estuvo conformada por la cantidad de trabajadores que laboran en la sede central de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco para el año 2024.

De acuerdo con información Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, la cantidad de trabajadores asciende a un total de $N = 102$, los mismos que están distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2

Distribución de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local

Unidad orgánica	Cantidad
Dirección	12
Área de asesoría legal	7
Área de gestión administrativa	50
Área de gestión institucional	13
Área de gestión pedagógica	20
Total	102

Fuente: UGEL-Huánuco.

4.3.2. Muestra

Dado que se desconoce la desviación estándar de la población objetivo, el cálculo del tamaño de la muestra de la investigación está determinada por la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{Ne^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n: tamaño de muestra a calcularse.

e: nivel de error máximo permisible = 5%.

Z: 1.96 (valor crítico en la tabla de Distribución Normal para un 95% de confiabilidad y 5% de error).

N: población = 102 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local

p: probabilidad éxito = 0.50

q: probabilidad de fracaso = 0.50

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5)(1 - 0.5) \times (102)}{(102)(0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.5)(1 - 0.5)}$$

$$n = 81$$

El tamaño de la muestra hallada está conformado por 81 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huánuco, a los cuales se les aplicarán los instrumentos de investigación de recolección de datos.

El método de muestreo es el muestreo aleatorio estratificado, donde cada unidad orgánica que forma parte de la viene a ser los estratos. En ese sentido, se cuenta con 05 estratos.

La tabla 3 muestra la distribución de trabajadores que van formar parte de la muestra tomando en cuenta la unidad orgánica donde laboran (estratos).

Tabla 3
Distribución del muestreo estratificado

Unidad orgánica	Estratos	Cantidad de trabajadores
Dirección	Estrato A	10
Área de asesoría legal	Estrato B	5
Área de gestión administrativa	Estrato C	40
Área de gestión institucional	Estrato D	10
Área de gestión pedagógica	Estrato E	16
Total	--	n = 81

Fuente: UGEL-Huánuco.

4.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación de la presente investigación fue no experimental, ya que se no se manipulan a las unidades de estudios (trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huánuco) ni a las variables (desempeño laboral y síndrome de Burnout); sino que, se determina la relación entre el desempeño laboral y síndrome de Burnout.

Por otra parte, según el tipo de datos/información estadística a recopilar y procesar de las variables de estudio, se adopta un diseño transaccional o de corte transversal. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este tipo de diseño se caracteriza por recopilar datos/información estadística en un solo momento del tiempo; en este caso, el año 2024.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.5.1. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos que se empleó en la presente investigación son dos: Revisión documental y la Recolección de datos estadísticos.

- **Revisión documental.** Esta técnica consiste en recolectar información y/o datos estadísticos relevantes de fuentes secundarias confiables. Mediante esta técnica se ha recopilado información proveniente de artículos de investigación, libros, etc., que guardan relación con el desempeño laboral y el síndrome de Burnout.
- **Encuesta.** Esta técnica consiste en recolectar información y/o datos estadísticos de fuentes primarias sobre las variables en estudio.

4.5.2. Instrumentos de recolección de datos

Los Los instrumentos que se derivan de las técnicas de recolección de datos son las siguientes: Cuestionario de encuesta (correspondiente a la encuesta) y la ficha bibliográfica (correspondiente a la revisión documental).

Respecto a los cuestionarios de encuesta, se empleará los siguientes cuestionarios para cada variable por separado, los mismos que se presentan en el Anexo 2:

- Para la variable síndrome de Burnout, se empleó el cuestionario denominado Inventario Burnout de Maslach (1997).

Dado que el cuestionario denominado Inventario Burnout de Maslach (1997) ya cuenta con validación y confiabilidad, ya no es necesario llevar a cabo la validación de la forma estándar. La validación del cuestionario denominado Inventario Burnout de Maslach tuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.88.

Ficha técnica:

Nombre: Maslach Burnout Inventory

Procedencia: Estados Unidos

Adaptación peruana: Llaja, Sarría y García

Año de adaptación peruana: 2007

Administración: Individual o colectivo

Duración de administración: 10 a 15 minutos

Aplicación: Adultos en profesiones de servicios humanos

Puntuación: Claves sobre la hoja de respuesta.

Significación: La escala evalúa tres dimensiones básicas: Escala de agotamiento emocional, escala de despersonalización y escala de realización personal.

Tipificación: Baremos.

- Para la variable desempeño laboral, se empleó el cuestionario denominado Individual Work Performance Questionnaire que fue elaborada por Koopmans, Bernaards, Hildebrandt (2013).

Dado que el cuestionario denominado Individual Work Performance Questionnaire que fue elaborada por Koopmans, Bernaards, Hildebrandt (2013) ya cuenta con validación y confiabilidad, ya no es necesario llevar a cabo la validación de la forma estándar. En este contexto, es preciso mencionar que la validación del cuestionario denominado Individual Work Performance Questionnaire tuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.76.

Dicho cuestionario está conformado por una escala de 18 ítems para medir las tres dimensiones principales del desempeño laboral: desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente.

Todos los ítems tienen un período de recuperación de tres meses y una escala de calificación de 5 puntos (0 = rara vez a 4 = siempre para desempeño en la tarea y el contexto; y 0 = nunca a 4 = a menudo para comportamiento laboral contraproducente). Se puede calcular una puntuación media para cada escala del IWPQ sumando las puntuaciones de los ítems y dividiendo su suma por el número de ítems de la escala.

Como se aprecia, ambos cuestionarios tienen una validación de bueno, lo que indica su confiabilidad para llevar a cabo su aplicación en los profesionales que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco en el año 2024.

Las fichas técnicas de ambos cuestionarios, se presentan en el Anexo 3.

Finalmente, la ficha bibliográfica se empleará para recopilar y sistematizar información de los artículos de investigación, libros, etc., que están relacionados con el desempeño laboral y el síndrome de Burnout.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

La técnica que fue empleada para el procesamiento y análisis de los datos estadísticos es la Estadística. Esta técnica permite la organización, el procesamiento y la estimación de los estadísticos a nivel descriptivo e inferencial que servirán para la presentación de los resultados y el contraste de las hipótesis de investigación.

La Estadística Descriptiva va a permitir organizar y procesar la información recolectada con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos mediante tablas y gráficos estadísticos. Mientras que la Estadística Inferencial permite estimar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco para el año 2024; en específico, se hará uso del coeficiente de correlación de Spearman.

Por otra parte, es preciso mencionar que el procesamiento y el análisis de datos se realizara por intermedio del software especializado en estadística: SPSS Versión 25.

4.7. Aspectos éticos

El presente estudio se ha llevado a cabo teniendo en cuenta los estándares de calidad y rigurosidad del proceso investigativo; y se ha seguido los lineamientos dados en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL y otros afines a este. En ese sentido, la investigadora, la asesora y los demás colaboradores han actuado de buena fe, mostrando responsabilidad y confiabilidad en los hallazgos.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta sección se presentan los resultados del estudio, el cual se basa en la información estadística recolectada con los dos cuestionarios. En base a ello, se presenta el análisis descriptivo de las variables y para el contraste de las hipótesis de investigación, se estiman los coeficientes de correlación correspondientes.

5.1. Análisis a Nivel Descriptivo de las Variables

5.1.1. Variable 1: Desempeño laboral

La tabla 4 y la figura 1, presentan el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco para el año 2024. Se aprecia que la mayoría de dichos trabajadores presenta un nivel de desempeño laboral bajo (74.07%), y solo el 1.23% presenta un nivel de desempeño laboral alto.

Tabla 4

Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL– Huánuco.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	60	74,1	74,1	74,1
	Medio	20	24,7	24,7	98,8
	Alto	1	1,2	1,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento.

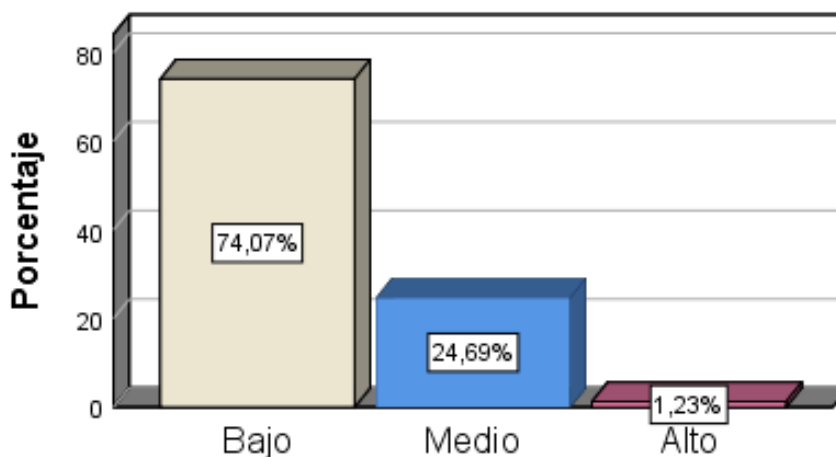


Figura 1. *Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL– Huánuco.*

5.1.2. Variable 2: Síndrome de Burnout

La tabla 5 y la figura 2, presentan el nivel de síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco para el año 2024. Se aprecia que la mayoría de dichos trabajadores presenta un nivel de síndrome de Burnout medio (63.43%), el 32.10% presenta un nivel alto, y solo el 2.47% presenta un nivel bajo.

Tabla 5

Nivel de síndrome de Burnout de los trabajadores de la UGEL– Huánuco.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2,5	2,5	2,5
	Medio	53	65,4	65,4	67,9
	Alto	26	32,1	32,1	100,0
Total		81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento.

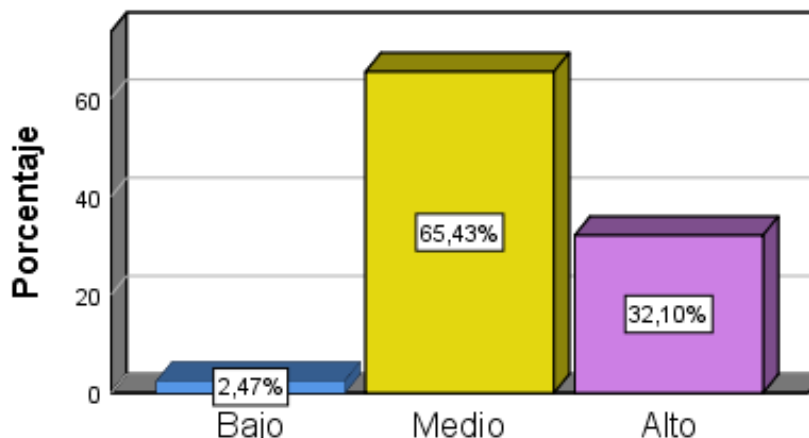


Figura 2. *Nivel de síndrome de Burnout de los trabajadores de la UGEL– Huánuco.*

5.1.2.1. Dimensión 1: Agotamiento emocional

La tabla 6 y la figura 3, presentan el nivel de agotamiento emocional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco para el año 2024. Se aprecia que la mayoría de dichos trabajadores presenta un nivel de agotamiento emocional bajo (60.50%), el 29.60% presenta un nivel medio, y solo el 9.90% presenta un nivel alto.

Tabla 6

Nivel de agotamiento emocional de los trabajadores de la UGEL– Huánuco.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	49	60,5	60,5	60,5
	Medio	24	29,6	29,6	90,1
	Alto	8	9,9	9,9	100,0
Total		81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento.

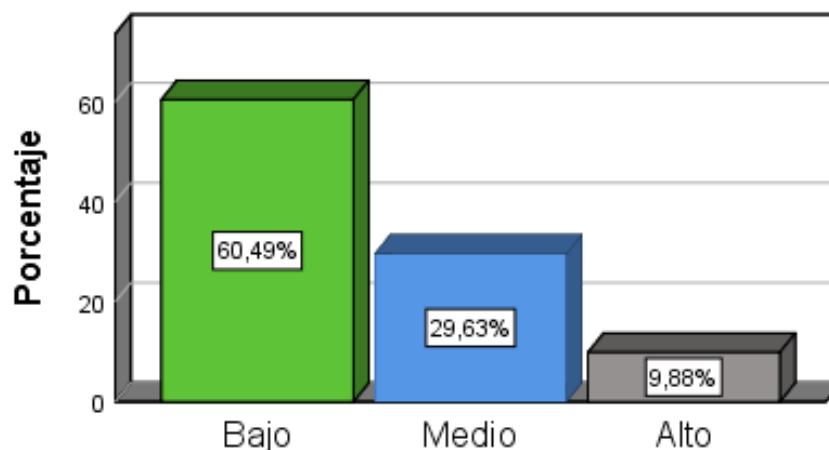


Figura 3. Nivel de agotamiento emocional de los trabajadores de la UGEL– Huánuco.

5.1.2.2. Dimensión 2: Despersonalización

La tabla 7 y la figura 4, presentan el nivel de despersonalización de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco para el año 2024. Se aprecia que la mayoría de dichos trabajadores presenta un nivel de despersonalización bajo (82.70%), el 13.60% presenta un nivel medio, y solo el 3.70% presenta un nivel alto.

Tabla 7

Nivel de despersonalización de los trabajadores de la UGEL– Huánuco.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	67	82,7	82,7	82,7
	Medio	11	13,6	13,6	96,3
	Alto	3	3,7	3,7	100,0
Total		81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento.

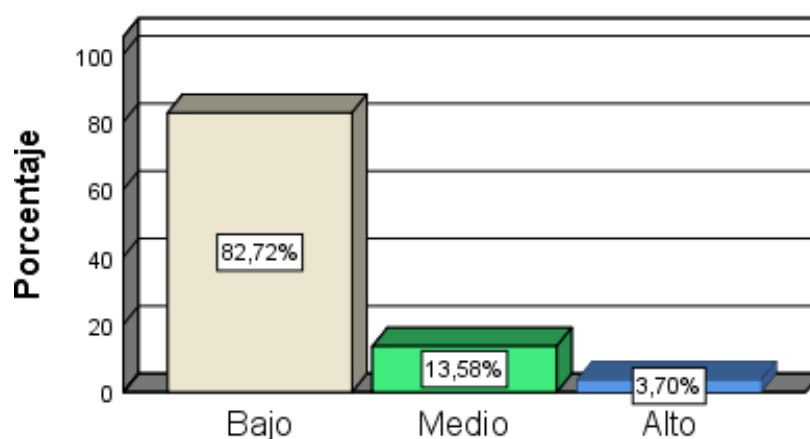


Figura 4. Nivel de despersonalización de los trabajadores de la UGEL– Huánuco.

5.1.2.3. Dimensión 3: Realización personal

La tabla 8 y la figura 5, presentan el nivel de realización personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco para el año 2024. Se aprecia que la

mayoría de dichos trabajadores presenta un nivel de realización personal medio (58.00%), el 28.40% presenta un nivel alto, y solo el 13.60% presenta un nivel bajo.

Tabla 8

Nivel de realización personal de los trabajadores de la UGEL– Huánuco.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	13,6	13,6	13,6
	Medio	47	58,0	58,0	71,6
	Alto	23	28,4	28,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del instrumento.

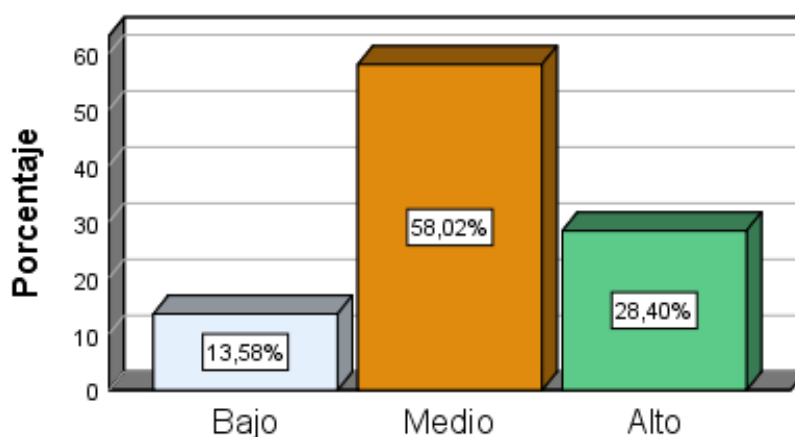


Figura 5. Nivel de realización personal de los trabajadores de la UGEL– Huánuco.

5.2. Contrastación de hipótesis

A continuación, se realiza el contraste de la hipótesis de investigación. Para ello, primero, se plantean las hipótesis de investigación, y posteriormente, se plantean las hipótesis de trabajo: hipótesis nula (H_0) e hipótesis alterna (H_1).

En primer lugar, se contrasta la hipótesis general de investigación; luego, cada una de las hipótesis específicas de investigación.

5.2.1. Contraste de la hipótesis general

H.G. La relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es negativa.

Hipótesis de trabajo:

H₀: La relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, no es negativa.

H₁: La relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es negativa.

En la tabla 9, se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco tiene un valor de -0.435; lo que indica que existe una asociación negativa entre dichas variables. De igual forma, la correlación estimada es significativa al 5% de nivel de significancia, dado que la significancia bilateral es menor a 0.05.

Dado lo anterior, se puede concluir que existe una relación negativa (indirecta) entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco; rechazando la hipótesis nula (H_0).

Tabla 9

Correlación entre desempeño laboral y síndrome de Burnout

			Desempeño laboral	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,00	-0,435**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	81	81
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	-0,435**	1,00
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	81	81

*Nota: ** Correlación es estadísticamente significativa al nivel de significancia de 5%.*

Fuente: Aplicación de cuestionarios y encuesta

Elaboración: Propia

5.2.2. Contraste de las hipótesis específicas

5.2.2.1. Hipótesis específica 1

H.E.1. La relación entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es positiva.

Hipótesis de trabajo:

H₀: La relación entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, no es positiva.

H₁: La relación entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es positiva.

En la tabla 10, se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco tiene un valor de 0.312; lo que indica que existe una asociación positiva entre dichas variables. De igual forma, la correlación

estimada es significativa al 5% de nivel de significancia, dado que la significancia bilateral es menor a 0.05.

Dado lo anterior, se puede concluir que existe una relación positiva (directa) entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco; rechazando la hipótesis nula (**H₀**).

Tabla 10

Correlación entre desempeño laboral y agotamiento emocional

		Desempeño laboral	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,00
		Sig. (bilateral)	.
		N	81
	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	0,312**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	81

*Nota: ** Correlación es estadísticamente significativa al nivel de significancia de 5%.*

Fuente: Aplicación de cuestionarios y encuesta

Elaboración: Propia

5.2.2.2. Hipótesis específica 2

H.E.2. La relación entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es positiva.

Hipótesis de trabajo:

H₀: La relación entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, no es positiva.

H₁: La relación entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es positiva.

En la tabla 11, se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco tiene un valor de 0.408; lo que indica que existe una asociación positiva entre dichas variables. De igual forma, la correlación estimada es significativa al 5% de nivel de significancia, dado que la significancia bilateral es menor a 0.05.

Dado lo anterior, se puede concluir que existe una relación positiva (directa) entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco; rechazando la hipótesis nula (**H₀**).

Tabla 11
Correlación entre desempeño laboral y despersonalización

			Desempeño laboral	Despersonalización
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,00	0,408**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	N		81	81
	Despersonalización	Coefficiente de correlación	0,408**	1,00
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N		81

Nota: ** Correlación es estadísticamente significativa al nivel de significancia de 5%.

Fuente: Aplicación de cuestionarios y encuesta

Elaboración: Propia

5.2.2.3. Hipótesis específica 3

H.E.3. La relación entre el desempeño laboral y la dimensión realización personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es negativa.

Hipótesis de trabajo:

H₀: La relación entre el desempeño laboral y la dimensión realización personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, no es negativa.

H₁: La relación entre el desempeño laboral y la dimensión realización personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es negativa.

En la tabla 12, se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman entre el desempeño laboral y la dimensión realización personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco tiene un valor de -0.254; lo que indica que existe una asociación negativa entre dichas variables. De igual forma, la correlación estimada es significativa al 5% de nivel de significancia, dado que la significancia bilateral es menor a 0.05.

Dado lo anterior, se puede concluir que existe una relación negativa (indirecta) entre el desempeño laboral y la dimensión realización personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco; rechazando la hipótesis nula (**H₀**).

Tabla 12
Correlación entre desempeño laboral y realización personal

			Desempeño laboral	Realización personal
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,00	-0,254**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	81	81
	Realización personal	Coefficiente de correlación	-0,254**	1,00
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	81	81

*Nota: ** Correlación es estadísticamente significativa al nivel de significancia de 5%.*

Fuente: Aplicación de cuestionarios y encuesta.

Elaboración: Propia

5.3. Discusión de los resultados

En esta sección, se discuten los resultados obtenidos en la investigación respecto a los resultados y evidencia hallada en otras investigaciones que fueron tratadas en la sección de los antecedentes del capítulo correspondiente al marco teórico.

La presente investigación encontró evidencia que indica que el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, tienen una relación negativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de -0.435 entre dichas variables. En ese sentido, se puede afirmar que altos niveles del síndrome de Burnout tienden a repercutir negativamente en el desempeño laboral de dichos trabajadores. Asimismo, se encontró evidencia que indica que el desempeño laboral tiene una relación positiva con las dimensiones agotamiento emocional (0.312) y despersonalización (0.408) del síndrome de Burnout, y una relación negativa con la dimensión realización personal (-0.254) del síndrome de Burnout en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco.

Estos resultados están acordes con la evidencia que la literatura existente ha encontrado para otros casos. En ese sentido, se destacan las investigaciones a nivel internacional de Martínez Fernández (2007), Ceballos Pareja (2013) y Páliz Ibarra (2022). El estudio de Martínez Fernández (2007) se enfocó en identificar el síndrome de Burnout y cómo influye en el desempeño laboral en trabajadores de enfermería en un centro de salud en Bolivia. Entre sus resultados se halló que el síndrome de Burnout tiene una influencia negativa en el desempeño laboral de dichos trabajadores. Por su parte, el estudio de Ceballos Pareja (2013) se centró en analizar la influencia del síndrome de Burnout sobre el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa privada en Ecuador. Entre sus resultados encuentra que el síndrome de Burnout tiene influencia significativa sobre el

desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, el estudio de Páliz Ibarra (2022) se centró en establecer el nivel de relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa pública en Ecuador. Entre sus resultados se encuentra que el síndrome de Burnout tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores.

Para el caso peruano, se destacan las investigaciones de Barriga Ríos (2021), Orna-Tiburcio y Carlos-Trinidad (2021), Ancco Choquecondo et al. (2023), y Espino Narváez y Neyra del Carpio (2023), quienes también encuentran una relación negativa entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout.

El estudio realizado por Barriga Ríos (2021) se enfoca en determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad en la región de Piura para el año 2021. Entre los resultados encontró que hay una relación negativa entre ambas variables. Lo que implica que un mayor nivel de síndrome de Burnout, menor será el desempeño laboral, y viceversa. En tanto, el estudio de Orna-Tiburcio y Carlos-Trinidad (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y la aparición del síndrome de Burnout en trabajadores de instituciones de educación superior técnica de la provincia de Huánuco. Entre sus resultados se hallaron que existe una relación negativa y significativa entre las variables, con un valor del coeficiente de correlación -0.38.

Asimismo, la investigación de Ancco Choquecondo et al. (2023) se enfocó en analizar la relación entre el síndrome de Burnout con el desempeño laboral en el sector salud en Perú. Entre sus resultados hallaron una relación negativa y moderada entre dichas variables, con un coeficiente de -0.64. Lo que implica que un trabajador que tiene un bajo nivel de síndrome de Burnout, tendrá un mejor desempeño laboral, y viceversa. Finalmente, el estudio de Espino Narváez y Neyra del Carpio (2023) tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Lima para el año 2022. Entre sus resultados hallaron una relación negativa fuerte entre dichas variables, con un valor del coeficiente de correlación de -0.84 Sin embargo, se debe mencionar que existen estudios aplicados para Perú que hallaron una relación positiva entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout; entre estos, se destacan los estudios de Lauracio y Lauracio (2020), Lizarraga Mercado (2021), Rengifo Vega (2022) y Vegas Coral (2022).

Para el caso de la región de Huánuco, se debe mencionar que el estudio de Cotrina-Onofre y Panez-Mateo (2019) hallaron resultados muy distintos al de la presente investigación. En particular, Cotrina-Onofre y Panez-Mateo (2019) no encontraron una relación significativa entre las variables los trabajos desempeñados, la especialidad y las horas de trabajo con el síndrome de Burnout.

5.4. Aporte científico de la investigación

En base a los hallazgos del estudio se plantea el aporte científico. Los resultados descriptivos muestran un bajo desempeño laboral de los trabajadores, así como un nivel medio de síndrome de Burnout. En esta línea, los resultados inferenciales obtenidos a partir de la estimación de correlaciones, muestran evidencia estadística que nos indica que el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, tienen una relación negativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de -0.435 entre dichas variables. En ese sentido, se puede afirmar que altos niveles del síndrome de Burnout tienden a repercutir negativamente en el desempeño laboral de dichos trabajadores.

Asimismo, el estudio presenta encuentra que la relación entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional es positiva, esto implica que un mayor nivel de desempeño laboral tiende a aumentar el agotamiento emocional de los trabajadores. En esta línea, también, se encuentra que la relación entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización es positiva, lo que indica que un mayor nivel de desempeño laboral tiende a aumentar la despersonalización de los trabajadores.

Finalmente, se halla que la relación entre el desempeño laboral y la dimensión realización personal es negativa, indicando que un mayor nivel de desempeño laboral trae consigo una menor realización en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco para el año 2024.

CONCLUSIONES

La investigación arribó a las siguientes conclusiones:

1. Se encontró evidencia estadística que nos indica que el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, tienen una relación negativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de -0.435 entre dichas variables.
2. Se encontró evidencia estadística que nos indica que el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, tienen una relación positiva, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.312 entre dichas variables.
3. Se encontró evidencia estadística que nos indica que el desempeño laboral y la dimensión despersonalización de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, tienen una relación positiva, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.408 entre dichas variables.
4. Se encontró evidencia estadística que nos indica que el desempeño laboral y la dimensión realización personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, tienen una relación negativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de -0.254 entre dichas variables.

Dado todo lo anterior, el presente estudio muestra evidencia estadística que los altos niveles del síndrome de Burnout se asocian con bajos niveles de desempeño laboral en la institución bajo estudio. La evidencia encontrada en el estudio está acorde con el marco teórico empleado, así como las investigaciones consultadas para el desarrollo del estudio.

SUGERENCIAS

En base a los resultados hallados en el presente estudio, se muestra evidencia estadística que el desempeño laboral tiende a disminuir cuando existe altos niveles de síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco. Dado lo anterior, la Tesista plantea las siguientes sugerencias hacia los encargados de la Unidad de Gestión Local - Huánuco, a los directivos de la Dirección Regional de Educación – Huánuco (DRE-Huánuco) y demás actores involucrados en el tema de la educación básica regular en la región Huánuco:

- Se debe velar por la salud mental de los trabajadores de la Unidad de Gestión Local - Huánuco. En ese sentido, se deben sensibilizar las consecuencias del estrés laboral y del síndrome de Burnout. Asimismo, se debe implementar campañas o sesiones para aminorar los niveles de estrés laboral y de síndrome de Burnout que pudiesen existir en la institución.
- Se debe implementar un área de psicología para un correcto monitoreo de la salud mental de los trabajadores, enfocados en el estrés laboral.
- Se debe recompensar el desempeño laboral de los trabajadores para que estos tengan la motivación adecuada en la realización de sus labores.
- Finalmente, respecto a la línea de investigación, se sugiere que más investigadores se centren en analizar el vínculo entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout en el resto de instituciones públicas y privadas de la región Huánuco.

REFERENCIAS

- Ancco Choquecondo, R. D., Calderón Paniagua, D. G., Quispe Vilca, G. R., Pacompia Toza, J. F., y Quispe Vilca, J. R. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. *Vive Revista de Salud*, 6(17). <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.240>
- Araujo, M. (2021). Síndrome Burnout y rendimiento laboral del personal médico, de enfermería y técnico del área Covid-19 del Hospital Nacional Sergio Bernales. [Proyecto de investigación, Universidad Privada San Juan Bautista]. <https://hdl.handle.net/20.500.14308/3421>
- Barriga Ríos, G. E. (2021). Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de El Alto, Talara 2021. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82633>
- Ceballos Pareja, C. C. (2013). El síndrome de Burnout y desempeño laboral en cajeros del almacén mi comisariato - centro de la ciudad de Guayaquil, período agosto a diciembre del 2013. [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/6289>
- Cotrina-Onofre, Y. y Panez-Mateo, L. (2019). Síndrome de Burnout en médicos de tres hospitales de Huánuco. *Revista Peruana de Investigación en Salud*, 3(3), 127-132. <https://doi.org/10.35839/repis.3.3.335>
- Crosly Aponte, F. J. (2023). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal del centro de salud La Unión – Dos de Mayo, 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8604>
- Dávila Valderrama, E. P. (2019). Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa la Inmaculada – Provincia de Bagua. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45240>

- Días Ledesma, S. K., García León, S. M., Yáñez Corrales, A. C. (2022). Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia Covid 19. *Horizonte de Enfermería*, 33(2), 123-131. http://dx.doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.33.2.123-131
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., Valdivia Rivera, M. J., Hernández Cárdenas, M., y Huerta Mora, I. R. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *Revista Academia y Negocios*, 9(2). <https://doi.org/10.29393/RAN9-13ELEI50013>
- Domínguez Soto, L. M. y Gonzales Quispe, K. E. (2022). Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del primer nivel de atención, DIRIS Lima Norte – 2022 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/114114>
- Espino Narváez, J. P. y Neyra del Carpio, E. E. (2023). Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Conimpa S.A.C., Lima, 2022. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13678>
- Gutiérrez Valencia, D. J. y Pando Urbina, J. L. (2018). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/897>
- Lauracio, C. y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación* 2(4), 543-554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Lizarraga Mercado, K. S. (2021). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la micro red “La Libertad” Huancayo – 2018. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2729>

- Martínez Fernández, A. R. (2007). Síndrome de Burnout como factor que influye en el desempeño laboral de auxiliares en enfermería policlínico el alto caja nacional de salud regional La Paz 2006. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. <http://hdl.handle.net/123456789/3623>
- Mogollón Yauli, J. R. y Rojas Monroy, A. R. (2019). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de I.E nacionales del distrito de Caylloma [Tesis de pregrado, Universidad Nacional San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10591>
- Navarro Peña, F. y Quedena Silva, C. F. Y. (2022). Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana - Piura, 2022. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/113885>
- Orna-Tiburcio, L. A. y Carlos-Trinidad, V. G. (2021). Clima laboral y síndrome de burnout en trabajadores de instituciones de educación superior. *Gaceta Científica*, 7(4), 143-149. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.4.1125>
- Páliz Ibarra, P. R. (2022). Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la EP-EMAPA-A. [Proyecto de investigación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3587/1/77891.pdf>
- Rengifo Vega, K. M. (2022). El síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Good Hope, 2022. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 9(1), 28-42. <https://doi.org/10.17162/riva.v9i1.1879>
- Salgado-Roa, J. A. y Lería-Dulcic, F. J. (2020). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud*, 22(1). <https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>
- Vegas Coral, R. A. (2022). Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de hospitalización en un hospital de Lima 2022. [Tesis

de pregrado, Universidad Norbert Wiener].
<https://hdl.handle.net/20.500.13053/7446>

Tejada Flores, P. M. (2023). Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en colaboradores: Revisión aplicada [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad de Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/18264>

Urrunaga Linares, L. A. (2018). Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso Este Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo –2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14472>

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Desempeño laboral y síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Nivel, Tipo y Diseño de Investigación	Técnicas e Instrumentos
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Nivel de Investigación	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos
¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024?	Determinar la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024.	La relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es negativa.	Desempeño laboral	Descriptivo correlacional.	Encuesta – Cuestionario de encuesta Revisión Documental – Ficha bibliográfica.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Variable 2	Tipo de Investigación	Técnicas e Instrumentos de Procesamiento y Análisis de Datos
<p>P.E.1. ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024?</p> <p>P.E.2. ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024maderera en la provincia de Huánuco?</p> <p>P.E.3. ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dimensión realización personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024??</p>	<p>O.E.1. Determinar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024.</p> <p>O.E.2. Determinar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024.</p> <p>O.E.3. Determinar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión realización personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024.</p>	<p>H.E.1. La relación entre el desempeño laboral y la dimensión agotamiento emocional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es positiva.</p> <p>H.E.2. La relación entre el desempeño laboral y la dimensión despersonalización de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es positiva.</p> <p>H.E.3. La relación entre el desempeño laboral y la dimensión realización personal de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, es negativa.</p>	Síndrome de Burnout	Aplicada.	Estadística – Estadística descriptiva e inferencial.
				Diseño de Investigación	
				Diseño No Experimental.	

ANEXO 02. CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID:

FECHA: / /

TÍTULO: DESEMPEÑO LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – HUÁNUCO, 2024.

OBJETIVO:

Establecer la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huánuco, 2024.

INVESTIGADOR: STEPHANIE CAJAS SANTAMARÍA

Consentimiento / Participación voluntaria

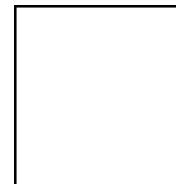
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



ANEXO 03. INSTRUMENTOS

Instrumento de recolección de datos 1:

Inventario Burnout de Maslach

Leer detenidamente todas las preguntas antes de marcar con una “X” en la respuesta que usted considere correcta. Es importante que considere, para cada pregunta, la siguiente escala de Likert de valoración:

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

Nro.	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Variable: Síndrome de Burnout						
Dimensión 1: Cansancio emocional						
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.					
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.					
5	Me siento quemado por mi trabajo.					
6	Me siento frustrado en mi trabajo.					
7	Creo que estoy trabajando demasiado.					
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.					
9	Me siento acabado.					
Dimensión 2: Despersonalización						
10	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos personales.					
11	Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.					
12	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
13	No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que doy servicio.					
14	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.					
Dimensión 3: Realización Personal						
15	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.					
16	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.					
17	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.					
18	Me siento muy activo.					
19	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.					
20	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.					
21	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.					
22	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.					

Instrumento de recolección de datos 2:

Individual Work Performance Questionnaire

Leer detenidamente todas las preguntas antes de marcar con una “X” en la respuesta que usted considere correcta. Es importante que considere, para cada pregunta, la siguiente escala de Likert de valoración:

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

Nro.	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Variable: Desempeño Laboral						
Dimensión 1: Desempeño de tareas						
23	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
24	He tenido en cuenta los resultados que necesitaba alcanzar con mi trabajo.					
25	He sido capaz de establecer prioridades.					
26	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
27	He gestionado bien mi tiempo.					
28	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
29	He asumido tareas desafiantes cuando estaban disponibles.					
30	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
31	He trabajado para mantener al día mis competencias laborales.					
Dimensión 2: Comportamiento de ciudadanía organizacional						
32	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
33	He asumido responsabilidades adicionales.					
34	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
35	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
Dimensión 3: Comportamientos contraproducentes						
36	Me he quejado de asuntos laborales poco importantes en el trabajo.					
37	He empeorado los problemas del trabajo.					
38	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos.					
39	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
40	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

ANEXO 04. VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

No fue necesario realizar la validación de los instrumentos, dado que presente investigación toma instrumentos ya elaborados, los mismos que fueron validados y son confiables. En ese sentido, se presenta la ficha técnica de los instrumentos.

Ficha técnica del Cuestionario: “Inventario Burnout de Maslach”

Nombre original: Maslach Burnout Inventory, Manual.

Nombre de la adaptación: Inventario Burnout de Maslach (MBI).

Versiones: única y completa (MBI) con 22 preguntas, con las escalas de:

- Cansancio emocional: 09 preguntas
- Despersonalización: 05 preguntas
- Realización personal: 08 preguntas

Autores: Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jackson (1980).

Procedencia: Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California, USA.

Aplicación: Individual y colectiva. Adultos en profesiones de servicio humanos.

Finalidad: Evaluación de tres dimensiones básicas del Síndrome de Burnout

- Escala CE: Cansancio Emocional
- Escala DP: Despersonalización
- Escala RP: Realización Personal

Tipificación: Baremos de tipo general (reunión de varias sub-muestras) y discriminado por género en puntuaciones centiles, con escalas ordinal que va desde 1 a 99, y la escala típica S cuya media vale 50 y su desviación típica es de 20 unidades.

Tiempo: No tiene límite, pero la mayoría de los sujetos tarda entre 10 a 15 minutos en completarlo.

Fundamentación teórica:

El síndrome del quemado conlleva los síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, y puede aparecer principalmente en profesionales que trabajan con personas y se implican en los problemas de éstas. Cuando se dice que este profesional está quemado se indica que la situación (familiar, social o laboral) le ha sobrepasado y ha quedado reducida su capacidad de adaptación.

Puede ser variada la casuística y el conjunto de variables que intervienen en el proceso de desgaste que ocurre en el profesional, pero en los párrafos que siguen dichas variables se condensan en los tres aspectos que intenta apreciar la presente prueba, el Inventario de Maslach (MBI).

Una de las primeras claves del síndrome es el incremento del cansancio emocional. Cuando la fuerza o capital emocional se va consumiendo, el profesional ve cómo se vacía su capacidad de entregar a los demás, tanto desde un nivel personal como psicológico. Otro aspecto del síndrome es la despersonalización, es decir, la aparición de unos sentimientos y actitudes negativas y clínicas acerca del sujeto con el que trabaja. Este proceso de endurecimiento, o incluso de deshumanización, en relación con sus casos lleva a los profesionales a considerar que esas personas son algo o bastante merecedoras de sus problemas. El desarrollo de la despersonalización aparece relacionado con la experiencia del agotamiento emocional, síntoma visto anteriormente.

Un tercer aspecto es la reducción de la autorrealización personal. Esto implica la tendencia a evaluarse negativamente, y surge de modo especial cuando el profesional trabaja con personas. En estos casos este profesional puede sentirse infeliz y descontento, consigo mismo y con su labor. Las consecuencias de este síndrome son, potencialmente, muy peligrosas para este personal, para los sujetos que reciben su labor y para la misma institución en la que trabaja. Se ha observado que puede llevar a un deterioro de la calidad de los servicios prestados, al absentismo, a poca moral de trabajo y a la baja o despido del personal. Cuando los síntomas se agudizan, el síndrome puede ser el causante de pérdida de profesionalidad, de agotamiento físico, de insomnio, de abuso de alcohol o drogas o de problemas personales y familiares.

a) Cansancio Emocional (CE). Sus elementos describen los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo; el elemento con mayor saturación contiene una expresión clara de dicho sentimiento: “1- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo”.

b) Despersonalización (DP). Los elementos de esta escala describen una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios o cuidados del profesional. Tanto en ésta como en la escala anterior, los profesionales con puntuaciones altas presentan grados elevados de vivencia del síndrome del estrés laboral asistencial. Como algunos de sus elementos presentan pequeñas saturaciones en la otra escala, se observan pequeñas

correlaciones entre ambas dimensiones. Es decir, aunque son medidas separadas, están relacionadas y se presentan como aspectos del síndrome.

c) Realización Personal (RP) Esta escala contiene elementos que describen sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio con personas. En contraste con las otras dos escalas, las bajas son indicativas del síndrome; pero es independiente de ellas y sus elementos no tienen pesos negativos en ellas. La variable puede ser considerada como lo opuesto al Cansancio Emocional y a la Despersonalización. Sin embargo, se observan correlaciones bajas con las otras dos escalas.

VALORACIÓN DE LOS ÍTEMS

Escala de Frecuencia

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

Escala de Intensidad

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Suave, poco importante			Término medio		Grande, muy fuerte

NOTA BIOGRÁFICA

Stephanie Cajas Santamaria nació en la ciudad de Huánuco el 30 de mayo de 1996, hija de Hernán Rolando Cajas Rueda y Marina Santamaria Trujillo, cursó sus estudios primarios en la Institución Educativa Privada "Felícita Garay de Hinostriza" y sus estudios secundarios en la Institución Educativa Privada "María Auxiliadora". Ingresó a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco (UNHEVAL), titulándose como Economista. Estudió la Maestría en Gerencia Pública en la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL. Actualmente se desempeña como Especialista en Racionalización en la Unidad Ejecutora 311 Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco.

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNHEVAL
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

VICERECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

A través de la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL, siendo las 19:00 horas del día viernes 13 de diciembre del 2024, se reunieron, los miembros integrantes del Jurado Evaluador;

Dr. Reynaldo Marcial OSTOS MIRAVAL
Dra. Janeth Leynig TELLO CORNEJO
Mg. Ana María SOTO RUEDA

PRESIDENTE
SECRETARIA
VOCAL

Acreditados mediante Resolución N° 03468-2024-UNHEVAL/EPG-D de fecha 13 de diciembre de 2024, de la tesis titulada "DESEMPEÑO LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - HUÁNUCO, 2024", presentada por la maestrando, Stephanie CAJAS SANTAMARIA, con el asesoramiento del Dr. Isidro Teodolfo ENCISO GUTIERREZ, se procedió a dar inicio el acto de sustentación para optar el Grado de Maestro en Gerencia Pública.

Concluido el acto de sustentación, cada miembro del Jurado Evaluador procedió a la evaluación de la maestrando, teniendo presente los siguientes criterios:


1. Presentación personal.
2. Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
3. Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
4. Dicción y dominio de escenario.


Nombres y Apellidos de la Maestrando	Jurado Evaluador			Promedio Final
	Presidente	Secretario	Vocal	
Stephanie CAJAS SANTAMARIA	17	17	17	17

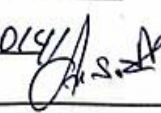
Obteniendo en consecuencia la maestrando, Stephanie CAJAS SANTAMARIA, la nota de DIECISIETE (17), equivalente a MUY BUENO, por lo que se declara APROBADO.

Calificación que se realiza de acuerdo con el Art. 171° del Reglamento de Grados y Títulos 2024 de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Se da por finalizado el presente acto, siendo las 20:40 horas del día viernes 13 de diciembre del 2024, firmando en señal de conformidad.


PRESIDENTE
DNI N° 22720141


SECRETARIA
DNI N° 22476856


VOCAL
DNI N° 16764900

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno
0 a 13: Deficiente

CONSTANCIA DE SIMILITUD Y EL REPORTE



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN ESCUELA DE POSGRADO



CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 445-2024-SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG

La Directora de la Escuela de Posgrado, emite la presente *CONSTANCIA DE SIMILITUD*, aplicando el software TURNITIN, a la tesis titulado **DESEMPEÑO LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - HUÁNUCO, 2024**, reportando un **25%** de similitud, correspondiente a la Maestría **Stephanie CAJAS SANTAMARIA** considerando como asesor al **Dr. Isidro Teodoro ENCISO GUTIERREZ**.

DECLARANDO (APTO)

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pillico Marca, 25 de octubre de 2024.



Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNHEVAL

NOMBRE DEL TRABAJO

DESEMPEÑO LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - HUÁNUCO, 2024

AUTOR

ESTEPHANIE CAJAS SANTAMARIA

RECuento DE PALABRAS

9212 Words

RECuento DE CARACTERES

50427 Characters

RECuento DE PÁGINAS

32 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

128.3KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 25, 2024 3:55 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 25, 2024 3:55 PM GMT-5

● **25% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 23% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

- **25% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 23% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unheval.edu.pe Internet	17%
2	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-14 Submitted works	2%
3	hdl.handle.net Internet	2%
4	repositorio.udh.edu.pe Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
6	revistas.unheval.edu.pe Internet	<1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2018-08-17 Submitted works	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2022-04-23 Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes

Reporte de similitud

9	grafiati.com Internet	<1%
10	Universidad San Ignacio de Loyola on 2018-09-12 Submitted works	<1%
11	repositorio.upt.edu.pe Internet	<1%
12	repositorio.utelesup.edu.pe Internet	<1%
13	Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-09 Submitted works	<1%
14	repositorio.uroosevelt.edu.pe Internet	<1%
15	repositorio.unjbg.edu.pe Internet	<1%
16	Universidad Cesar Vallejo on 2018-07-14 Submitted works	<1%
17	repositorio.unap.edu.pe Internet	<1%

Descripción general de fuentes

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller		Título Profesional		Segunda Especialidad		Maestro	X	Doctor	
-----------	--	--------------------	--	----------------------	--	---------	---	--------	--

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	POSGRADO
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	GERENCIA PÚBLICA
Grado que otorga	MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA
Título que otorga	

2. Datos del (los) Autor(es): (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	CAJAS SANTAMARIA STEPHANIE					
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte	C.E.	N° de Documento:	72043585
Correo Electrónico:	stephanie_cs_30@hotmail.com					
Apellidos y Nombres:						
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte	C.E.	N° de documento:	
Correo Electrónico:						
Apellidos y Nombres:						
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte	C.E.	N° de Documento:	
Correo Electrónico:						

3. Datos del Asesor: (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	ENCISO GUTIERREZ ISIDRO TEODOLFO					
Tipo de Documento:		X	Pasaporte	C.E.	N° de Documento:	22418408
ORCID ID:	0000-0002-7237-3936					

4. Datos de los Jurados: (Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	OSTOS MIRAVAL REYNALDO MARCIAL
Secretario	TELLO CORNEJO JANETH LEYNING
Vocal	SOTO RUEDA ANA MARÍA
Vocal	
Vocal	
Accesitario	

5. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)	2024					
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación		Tesis	X	Trabajo Académico	Trabajo de Suficiencia Profesional
Palabras claves	DESEMPEÑO LABORAL		SÍNDROME DE BURNOUT		AGOTAMIENTO EMOCIONAL	
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Abierto	X	Cerrado*	Restringido*	Período de Embargo	
(*) Sustentar razón:						



6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

<p>Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i></p> <p>DESEMPEÑO LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUÁNUCO, 2024</p> <p>Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.</p>
--

7. Autorización de Publicación Digital:

<p>A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.</p>			
Apellidos y Nombres	CAJAS SANTAMARIA STEPHANIE	Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	

FECHA: Huánuco, 01 de julio del 2025.

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).