



*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

Chota, 19 de setiembre del 2025.

**C.O. N° 034-2025-UI-FCCSS**


## **CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

El que suscribe, Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, hace constar que el Informe Final de Tesis titulado: **“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA, 2025”** elaborado por las **Bachilleres en Enfermería Ayde Delgado Díaz y Edith Ghyobany Sanchez Saldaña** para optar el Título Profesional de Licenciada (o) en Enfermería, presenta un índice de similitud de 19%, sin incluir material bibliográfico, material citado, fuentes con menos de 20 palabras y depósitos de trabajos de estudiantes; asimismo, comparado con contenido de páginas web, boletines, periódicos y publicaciones [desde el resumen hasta las recomendaciones]; por lo tanto, cumple con los criterios de evaluación de originalidad establecidos en el Reglamento Específico de Grados y títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud, aprobado mediante Resolución de Facultad N° 075-2023- FCCSS-UNACH /C.

Se expide la presente, en conformidad a la directiva antes mencionada, para los fines que estime pertinentes.

Atentamente,



  
Dr. JORGE ROMAIN TENORIO CARRANZA  
Jefe de la Unidad de Investigación  
Facultad Ciencias de la Salud  
UNACH



**Unidad de Investigación**  
**Facultad en Ciencias de la**  
**Salud**  
**UNACH**


C.c.  
Archivo  
Gr2025

# EDITH SANCHEZ SALDAÑA

## Edith Ghyobany Sanchez Saldaña

 INVESTIGACIÓN CIENTIFICA

 WILLY INVESTIGACIÓN

 Universidad Nacional Autonoma de Chota

---

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3306654782

Fecha de entrega

1 ago 2025, 2:18 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

1 ago 2025, 2:26 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

IFT\_AYDE\_DELGADO\_Y\_EDITH\_SANCHEZ.docx

Tamaño de archivo

889.1 KB

81 Páginas

17.339 Palabras

100.051 Caracteres




# 19% Similitud general

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

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

## Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 12%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

## Fuentes principales

- 17% Fuentes de Internet
- 12% Publicaciones
- 0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

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

1	Internet	hdl.handle.net	4%
2	Internet	repositorio.uncp.edu.pe	3%
3	Internet	www.repositorio.unach.edu.pe	2%
4	Internet	repositorio.une.edu.pe	2%
5	Internet	repositorio.unac.edu.pe	2%
6	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
7	Publicación	Lisandro José Alvarado-Peña, Rosas Amadeo Amaya Saucedo, Rodolfo Valentín M...	1%
8	Internet	repositorio.unach.edu.pe	<1%
9	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%
10	Publicación	Javier Lovo. "The burnout syndrome: a modern problem", Entorno, 2020	<1%
11	Publicación	Yanqui Nuñez, Maria Del Carmen. "El clima organizacional y el nivel de autoestim...	<1%

12	Publicación	A E Salazar Domínguez, R A Abancin Ospina. "Challenges in the Teaching Professi...	<1%
13	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	<1%
14	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
15	Internet	repositorio.undac.edu.pe	<1%
16	Publicación	Flores Flores, Luz Marina. "Análisis multivariable de vulnerabilidad ante bajas te...	<1%
17	Publicación	Ponce Quispe, Lucas. "Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes ...	<1%
18	Publicación	Condori Soncco, Gina Yulemi. "Influencia de la estructura organizacional en el de...	<1%
19	Publicación	Karina Patricia Rodríguez-Marulanda, Jorge Isaac Lechuga-Cardozo. "Desempeño ...	<1%
20	Publicación	Panca Pacompía, Ramón Aurelio. "Gestión educativa y el marco de buen desempe...	<1%
21	Internet	repositorio.uileam.edu.ec	<1%

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
CHOTA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
CHOTA, 2025**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**AUTORAS**

**BACH. ENF. AYDE DELGADO DÍAZ**

**BACH. ENF. EDITH GHYOBANY SANCHEZ SALDAÑA**

**ASESOR**

**MG. ROBERT GAVIDIA HERRERA**

**CHOTA – PERÚ**

**2025**



**Formato N° 11: Acta de sustentación Informe final de tesis**

Siendo las 11:00 horas del día 13 de agosto del año 2025, se reunieron en la Sala de Sustentaciones de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, el Jurado Evaluador presidido por el (la) **Dr. Hernán Tafur Coronel**, secretario (a) **Mg. Noé Cieza Oblitas**, como vocal **Dr. Isaias Wilmer Dueñas Sayaverde** y como asesor (a) del Informe Final de Tesis el (la) **Mg. Robert Gavidia Herrera**

Actuando de conformidad con el Reglamento Específico de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, se dio inicio a la Sustentación del Informe Final de Tesis: **“Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025”** presentado por el (los) bachiller (es): **Edith Ghyobany Sanchez Saldaña** y **Ayde Delgado Díaz** de la Escuela Profesional de Enfermería.

Luego de la sustentación, deliberación y consenso de los integrantes del Jurado Evaluador se acordó Aprobar el Informe Final de Tesis en mención con la calificación de (números y letras): 15 (Quince) y con la denominación Mención Honoraria por lo tanto el(la) bachiller(es) puede(n) proseguir con los trámites ulteriores, para la recepción del diploma que le (la) acredite como licenciado (a) en Enfermería.

En señal de conformidad, firman los presentes a horas 12:30 pm del 13 de agosto del 2025.

JURADO EVALUADOR	FIRMA
<b>Presidente :</b> - Dr. Hernán Tafur Coronel	
<b>Secretario:</b> - Mg. Noé Cieza Oblitas	
<b>Vocal:</b> - Dr. Isaias Wilmer Dueñas Sayaverde	
ASESOR	FIRMA
- Mg. Robert Gavidia Herrera	




## COMITÉ CIENTÍFICO



---

Mg. Enf. Robert Gavidia Herrera  
CEP. 80295

Mg. Robert Gavidia Herrera  
Asesor



---

Dr. HERNÁN TAFUR CORONEL  
DOCENTE  
CEP: 28897

Dr. Hernán Tafur coronel  
Presidente del comité científico



---

Mg. NOE CIEZA OBLITAS  
DNI N° 43611064

Mg. Noé Cieza Oblitas  
Miembro del comité científico



---

Dr. Isaías Wilmer Dueñas Sayaverde  
Miembro del comité científico

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por darnos fuerza, sabiduría y ser la luz en el proceso de cumplir una de nuestras metas que ha sido culminar nuestros estudios superiores.

Gracias infinitas a nuestros padres, por brindarnos su amor, paciencia y sobre todo su apoyo incondicional en el proceso de nuestra formación profesional.

A nuestro asesor, Mg. Robert Gavidia Herrera, por su compromiso, orientación y dedicación, que ha sido fundamental en el desarrollo de esta investigación.

A todos los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, quienes voluntariamente participaron de la realización del estudio, ya que sin su ayuda la investigación no habría sido posible.

A las autoridades de nuestra alma mater, la Universidad Nacional Autónoma de Chota, quienes nos brindaron su apoyo desinteresado para la concretización del trabajo de investigación.

**A:**

Dios, por habernos dado fortaleza, perseverancia y bondad; a nuestros padres, quienes nos motivaron para continuar y mejorar cada día en nuestra vida profesional, y a todas las personas, que con su apoyo incondicional permitieron hacer realidad la elaboración de esta tesis.

**Edith y Ayde**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Pág.</b>
<b>RESUMEN</b>	viii
<b>ABSTRACT</b>	ix
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes del estudio	6
2.2. Bases conceptuales	9
2.3. Definición de términos básicos	21
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Ámbito de estudio	22
3.2. Diseño de investigación	22
3.3. Hipótesis	23
3.4. Población y muestra	23
3.5. Operacionalización de variables	25
3.6. Descripción de la metodología	28
3.7. Procesamiento y análisis de datos	31
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	
4.1. Indicadores sociodemográficos	32
4.2. Nivel del Síndrome de Burnout	34
4.3. Nivel de desempeño laboral	37
4.4. Relación entre agotamiento emocional y desempeño laboral	39
4.5. Relación entre despersonalización y desempeño laboral	42
4.6. Relación entre realización personal y desempeño laboral	45
4.7. Relación entre Síndrome de Burnout y desempeño laboral	47
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
	51
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	
	53
<b>ANEXOS</b>	
	66

## ÍNDICE DE TABLAS

		<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b>	Indicadores sociodemográficos de los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025	32
<b>Tabla 2</b>	Nivel del Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025	34
<b>Tabla 3</b>	Nivel del desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025	37
<b>Tabla 4</b>	Relación entre el agotamiento emocional y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025	39
<b>Tabla 5</b>	Relación entre la despersonalización y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025	42
<b>Tabla 6</b>	Relación entre la realización personal y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025	45
<b>Tabla 7</b>	Relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025	47

## ÍNDICE DE ABREVIACIONES

<b>CIE-11</b>	: Clasificación Internacional de Enfermedades - 11
<b>DL</b>	: Desempeño laboral
<b>MINEDU</b>	: Ministerio de Educación
<b>MINSA</b>	: Ministerio de Salud
<b>OMS</b>	: Organización Mundial de la Salud
<b>SB</b>	: Síndrome de burnout
<b>SQT</b>	: Síndrome de quemarse por el trabajo
<b>SINEACE</b>	: Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa
<b>UNACH</b>	: Universidad Nacional Autónoma de Chota

## RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025. Estudio cuantitativo, nivel correlacional y de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 85 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta. Se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach C, et al. Para medir el nivel de síndrome de burnout y la escala de desempeño profesional docente de Rosales JE para medir el desempeño laboral. Los resultados revelaron que el 47,1% de los docentes presentó un alto nivel de síndrome de burnout, 44,7% nivel medio y 8,2% nivel bajo. En relación al desempeño laboral, el 63,5% mostró nivel medio, 31,8% nivel bajo y el 4,7% nivel alto. El Síndrome de Burnout en su dimensión cansancio emocional es bajo en relación al nivel medio de desempeño laboral, en un 40%; en su dimensión despersonalización es bajo en relación al nivel medio de desempeño laboral, en un 44,7% y en su dimensión realización personal es bajo en relación al nivel medio de desempeño laboral, en un 34,1%. La relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral fue medio en un 41,2%. Se concluye que, existe relación estadística significativa ( $p = 0,000$ ) entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

**Palabras claves:** Síndrome de burnout, desempeño laboral, estrés crónico, docentes.

## ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between burnout syndrome and job performance among professors at the Universidad Nacional Autónoma de Chota in 2025. This research was a quantitative, correlational, and cross-sectional study; the sample consisted of 85 professors. The technique used was a survey. The Maslach Burnout Inventory (MBI) by Maslach C, et al questionnaire was employed to measure the level of burnout syndrome, and Rosales's scale professional teaching performance was used to assess job performance. The results revealed that 47,1% of the professors showed a high level of burnout syndrome, 44,7% a medium level, and 8,2% a low level. Regarding job performance, 63,5% showed a medium level, 31,8% a low level, and 4,7% a high level. Burnout Syndrome's emotional exhaustion dimension is low relative to the average level of job performance, at 40%; its depersonalization dimension is low relative to the average level of job performance, at 44,7%; and its personal accomplishment dimension is low relative to the average level of job performance, at 34,1%. The overall relationship between burnout syndrome and job performance was medium in 41,2% of the participants. It is concluded that there is a statistically significant relationship ( $p = 0.000$ ) between burnout syndrome and job performance among professors at the Universidad Nacional Autónoma de Chota.

**Keywords:** Burnout syndrome, job performance, chronic stress, professors.

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout (SB) fue acuñado por primera vez en 1974 [1] y reconocido oficialmente por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en mayo de 2019 e incorporado en la “Clasificación Internacional de Enfermedades” (CIE-11), entrando en vigor desde enero del 2022 en la subcategoría de “problemas asociados con el empleo y el desempleo” y es codificado como QD85: Síndrome de desgaste ocupacional (burnout) [2]. El cual, es considerado como un estado de agotamiento mental, emocional y físico que ocurre debido a las exigencias agobiantes o insatisfacción laboral [3].

La OMS reporta 12,000 millones de días de trabajo perdidos al año debido a la depresión y ansiedad como consecuencia del estrés laboral [4], en Europa el 12% de los docentes padecen de bajo rendimiento laboral. En el año 2021 en Estados Unidos, 47 millones de personas abandonaron su trabajo por agotamiento, en México el 75% de las personas con empleo sufren cansancio por estrés laboral, es decir 8 de cada 10 personas lo padecen [5]. Esto revela la presencia de un problema alarmante por afectar no solo en el aspecto físico, sino también en lo emocional y social [5].

El portal líder de empleos de Latinoamérica Bumeran, realizó un estudio sobre el agotamiento laboral en personas trabajadoras de cinco países, los resultados evidencian que Argentina presentó un 94% de SB, seguido de Chile con 91%, Ecuador 83%, Panamá 78% y Perú con 77%. Los encuestados manifestaron que la principal causa del estado de extenuación emocional es la falta de claridad de su rol en el trabajo, seguido de la sobrecarga laboral, el trato de los superiores, la presión y la falta de tiempo [6].

En Ecuador el 29% de los docentes padecen de cansancio emocional, 17% despersonalización y 85% padecen rango alto de realización; en Colombia 29,7% de maestros tienen una alta prevalencia de SB; igualmente, en Bolivia el 55% presenta agotamiento mental y el 70% un agotamiento físico [7-9]. Para ello, se ha

implementado un plan de acción sobre salud mental del 2013-2030 con el objetivo de valorar, promover y proteger la salud emocional a nivel de todos los países [10].

A nivel nacional, según el Ministerio de Salud (MINSA) en el año 2023 los establecimientos de salud a nivel nacional atendieron un total de 42302 personas por estrés agudo y postraumático, de los cuales 30614 corresponde a mujeres y 11688 a varones [11], además, estudios realizados sobre el SB en docentes en Lima, el 6,3% presentaron un nivel alto, el 69,6% rango medio y el 24,1% rango bajo; en Puno un 65,7% presentó un alto rango de cansancio emocional, 91,4% rango alto de despersonalización y 80% bajo rango de realización personal; del mismo modo, en Lambayeque el 30% presentaron un nivel alto, 50% nivel medio y 20% nivel bajo de SB [12-14].

En Lima Metropolitana, en un estudio realizado en docentes universitarios las prevalencias de niveles de Burnout, se obtuvo que el 30,2% presenta un alto nivel de Burnout, 18,9% un nivel moderado y 50,9% un nivel bajo de la misma variable [15].

Respecto al desempeño laboral (DL), son aquellas acciones que realizan los trabajadores de una entidad cumpliendo con las funciones y tareas asignadas en el cargo que ocupan demostrando sus habilidades, conocimientos y destrezas [16], asimismo, según el Ministerio de Educación (MINEDU) lo define como el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, también para seleccionar el material, su estructura y orden educativo, los métodos de enseñanza y el análisis de los resultados del aprendizaje [17].

El síndrome de burnout y el desempeño laboral exhiben una correlación inversamente proporcional, donde el incremento de los síntomas asociados al síndrome de burnout, como el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, se asocia directamente con una disminución significativa en el desempeño laboral. A nivel internacional, las estadísticas sobre el desempeño laboral subrayan su importancia económica y social; la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que la baja productividad derivada de problemas de salud

mental, incluyendo el burnout, representa pérdidas significativas para las economías globales, pudiendo alcanzar hasta el 4% del PIB en algunos países [18].

A nivel nacional, en un estudio realizado en docentes de una Universidad Privada de Lima, se determinó que el 15,2% de los docentes presentaron un nivel bajo de desempeño laboral y 43,5% un nivel regular; además, el 26,1% no desarrollaron habilidades para el proceso enseñanza – aprendizaje; el 43,5% tuvieron un comportamiento regular y el 23,9% no obtuvieron metas ni resultados de los objetivos propuestos en su centro laboral [19]. Por otra parte, en una investigación realizada en docentes de tiempo completo en Huancayo, se determinó el nivel de Desempeño Laboral mostrando que, el 17,3% tiene un nivel malo, 79,3% un nivel bueno y el 3,4% un nivel muy bueno [20].

En Chachapoyas, en un estudio hecho en docentes universitarios, se estimó que el 41,2% tuvieron un nivel bueno en investigación, 35,3% nivel excelente, 11,8% nivel aceptable, 5,9% nivel deficiente y el 5,9% un nivel muy deficiente; por otro lado, respecto al desempeño laboral 41,2% fué excelente, 35,3% bueno, 11,8% aceptable, 5,9% deficiente y 5,9% restante fue muy deficiente el DL, evidenciando un nivel excelente en mayor proporción en la dimensión docencia [21].

En Madre de Dios, se llevó a cabo un estudio para evaluar el SB y DL en 120 docentes a nivel de universidad, se encontró que el 5,6% de la muestra presentaba un nivel medio del síndrome de Burnout, y el 94,4% se situaba en un nivel alto; en el caso del agotamiento emocional, el 15,1% un nivel medio, y el 84,9% un nivel alto; en el caso de la despersonalización, el 6,3% presentaba un nivel medio, y el 93,7% un nivel alto; en la falta de realización personal, el 26,2% presentaba un nivel medio, y el 73,8% un nivel alto. Relativo a su desempeño laboral, el 0,8% presentaba un nivel inferior, el 22,2% un nivel medio y el 77% un nivel superior [22].

En Cajamarca [23], un estudio realizado en San Marcos sobre prevalencia de SB, se determinó que el 69,6% del personal docente presentan un nivel bajo, el 30,4% están en riesgo de presentarlo, debido a que el docente se enfrenta continuamente a situaciones de estrés y tienen mayor vulnerabilidad de manifestar sintomatología

como depresión, hipertensión, alteraciones gastrointestinales, dolencias de espalda y cuello originando efectos desfavorables en el desempeño laboral.

A nivel local, en un estudio realizado sobre SB en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota (UNACH) las conclusiones demostraron que un 44,6% presentó rango alto de agotamiento emocional, 38,6% rango medio de despersonalización y 49,4% rango medio de realización personal, debido a la naturaleza de su trabajo están expuestos a exigencias psicológicas causadas por la cantidad y diversidad de labores que realizan, además la indisciplina de los estudiantes, sobrecarga de obligaciones, bajas remuneraciones, estudiantes conflictivos y escasas de material didáctico que agudiza aún más el problema [24].

En la actualidad, la educación superior universitaria aspira alcanzar la calidad requerida a través de los procesos de acreditación, con la finalidad de asegurar la calidad educativa en el país, es por ello, los docentes universitarios deberían desarrollar tutorías grupales de estudiantes de investigación y actividades administrativas, para estar acorde con los estándares de alto nivel contemplados en el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE).

De tal manera, los docentes universitarios deberán cumplir con las exigencias laborales, para lo cual, es necesario ejecutar un mayor número de actividades. De ello, surge la iniciativa de realizar esta investigación, ya que los docentes de la UNACH pueden estar agotados física y emocionalmente; evidenciándose en el aspecto cognitivo, emocional y conductual.

Considerando este escenario es que se planteó nuestra interrogante ¿cuál es la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025?; asimismo como hipótesis se planteó, existe relación estadística significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.

Dentro de los objetivos planteados, el objetivo general fue determinar la relación entre síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025; del mismo modo, los objetivos específicos fueron: identificar el nivel del síndrome de burnout; establecer el nivel del desempeño laboral; comparar la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.

Los resultados mostraron que la correlación del SB y el desempeño laboral fue medio con 41,2%; en cuanto al nivel del síndrome de burnout el 47,1% presentó nivel alto, 44,7% nivel medio y 8,2% nivel bajo; por otra parte, el nivel de desempeño laboral 63,5% mostró nivel medio, 31,8% nivel bajo y el 4,7% nivel alto; el SB en su dimensión cansancio emocional es bajo en relación al nivel medio de desempeño laboral, en un 40%; en su dimensión despersonalización es bajo en relación al nivel medio de desempeño laboral, en un 44,7% y en su dimensión realización personal es bajo en relación al nivel medio de desempeño laboral, en un 34,1%.

La estructura de la investigación contiene cinco capítulos: el primero: engloba la introducción; en ello, la línea de investigación, variables, datos estadísticos, preguntas de investigación, hipótesis, objetivos y resultados obtenidos; el segundo, marco teórico, el cual contiene los antecedentes, bases conceptuales y la definición de términos básicos; el tercero, marco metodológico, contiene la descripción de los métodos, materiales y técnicas utilizadas en la investigación; el cuarto, resultados y discusión, consignándose la información recogida de los participantes y comparada con hallazgos de otras investigaciones y en el quinto capítulo, conclusiones y recomendaciones y por último las referencias bibliográficas y anexos.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del estudio

##### **A nivel internacional**

Briceño CE. (Venezuela, 2024) en su investigación “Incidencia del Síndrome de Burnout sobre el desempeño docente en educación superior”, el objetivo fue determinar la incidencia del síndrome de burnout sobre el desempeño docente. Estudio cuantitativo, no experimental, transversal; la muestra fue 150 docentes. Los resultados muestran que un 40% presentó nivel alto de cansancio emocional, 60% alto nivel de despersonalización y el 70% alto nivel de realización personal. Concluyó que se requiere un apoyo psicosocial para mitigar los efectos del síndrome en docentes y así lograr la mejora en la calidad educativa. [25]

Berrios BI, et al. (Honduras, 2023) en su investigación “Efecto del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de docentes de Nashville School”, el objetivo planteado fue determinar la presencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal docente de Nashville School Tegucigalpa. Estudio de tipo correlacional, descriptivo, no experimental, transversal; utilizaron una muestra de 73 docentes. Según los resultados, se identificó la presencia de estrés agudo, el cual se manifiesta en situaciones ambientales al momento del desarrollo de las clases virtuales. Llegaron a la conclusión que el síndrome de burnout y el desempeño laboral no presentan ninguna relación [26].

Fierro C, et al. (Chile, 2023) con su estudio “Burnout académico y desempeño de los docentes clínicos en médicos residentes de una universidad Chilena”, su objetivo fue describir la relación entre el burnout académico y el desempeño de los docentes clínicos. Estudio cuantitativo, no experimental, transversal y relacional, la muestra fue 87 docentes. Los resultados fueron, el 11% presentaron agotamiento emocional, 13% despersonalización, 8% falta de realización personal, además el 16% de los docentes presentaron un desempeño laboral deficiente. Cuya conclusión determinó la existencia de una

relación inversa entre las dos variables y plantean generar estrategias para mejorar el desempeño docente [27].

Llerena EB. (Ecuador, 2023) en su investigación “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución pública de Educación Superior”, cuyo objetivo fue determinar la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes. Estudio descriptivo, cuantitativo, transversal y correlacional, como muestra tuvieron 132 profesionales. Como resultado, de agotamiento emocional y despersonalización el 75% y el 28% presentaron un nivel moderado respectivamente y realización personal el 38% presentaron un nivel aceptable; además, el 95% tienen moderado desempeño laboral. Concluyó que el Síndrome de Burnout influye en el desempeño laboral de los docentes [28].

Alwaely SA y Jarrah HY. (Emiratos Árabes Unidos, 2020) en su investigación “El agotamiento laboral y su relación con el desempeño del personal académico en la Facultad de Educación de la Universidad Al Ain”, su objetivo fue identificar el agotamiento ocupacional y su relación con el desempeño docente entre el personal académico de la Universidad de Al Ain (AAU). investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional. Como muestra fueron seleccionados 60 maestros. Los resultados mostraron que los maestros tienen un nivel moderado de agotamiento ocupacional, Concluyeron que existe una relación inversa entre el nivel de agotamiento ocupacional de los maestros y su nivel de desempeño [29].

### **A nivel nacional**

Burga DR. (Perú, 2023) en su investigación “Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño profesional en maestros de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, 2022”, el objetivo fue analizar la relación del síndrome de burnout con el desempeño profesional en docentes de enfermería. El tipo de estudio fue cuantitativa, no experimental y corte transversal. 50 docentes fueron seleccionados como muestra. Se encontró que el cansancio emocional se relaciona en 52% con el desempeño profesional, la despersonalización se relaciona en 77% con el desempeño

profesional, y falta de realización personal se relaciona en 89% con el desempeño profesional en 78%. Llego a la conclusión que el Síndrome de Burnout fue medio y el desempeño laboral alto, en un 56%; relacionándose en 74% [30].

Nicolas AF. (Perú, 2022) en su estudio “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de institutos de educación superior del distrito de Sullana 2021”, con su objetivo determinar la correlación entre Burnout y desempeño laboral en docentes; investigación descriptiva, correlacional; realizado en 61 docentes; los resultados fueron, un 57,4% presenta rango medio de cansancio emocional, pero muestran rango alto de desempeño laboral; 83,6% presentan rango alto de despersonalización, sin embargo, tienen rango alto de desempeño laboral y el 100% presentan rango alto de realización personal, mostrando un buen desempeño laboral; donde concluyen que no existe correlación representativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral [31].

Diaz DL y Pacoconza J. (Perú, 2021) investigaron “El síndrome de Burnout y el desempeño laboral en maestros universitarios de Alas Peruanas – filial Tambopata (Puerto Maldonado) - 2019”, el objetivo fue establecer la correlación existencial entre el burnout y el desempeño laboral en los docentes universitarios de Alas Peruanas – Filial Tambopata. Estudio descriptivo y transversal. 48 profesores fueron seleccionados para la muestra. Donde encontramos que el 25% presentó agotamiento emocional, 18,8% despersonalización y 77,1% tienen una baja realización personal; asimismo, 81,9% de los docentes tienen un buen desempeño laboral. Llegaron a la conclusión que entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral hay existencia de una relación considerable y directa [32].

Barja CR. (Perú, 2020) en su investigación “Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en maestros de tiempo completo de la UPLA filial Chanchamayo-2020”, cuyo objeto fue la determinación de la influencia del Síndrome de Burnout dentro del desempeño laboral de maestros a tiempo completo de la UPLA. Tipo de estudio fue correlacional y transversal. La

muestra fue 29 personas. Se obtuvo que el 75,9% tienen un alto nivel de agotamiento emocional, 52,2% de despersonalización alta y el 58,6% baja realización personal; 79,3% de maestros presentó rango bueno de desempeño laboral. Concluyo que hay relación inversa baja entre las variables Burnout y desempeño laboral [33].

Huamancaja J. (Perú, 2020) realizó un estudio “Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en maestros universitarios de la Universidad Nacional de Huancavelica 2020”, su finalidad fue demostrar la correlación existente entre Síndrome Burnout y desempeño laboral. La investigación fue básica y de nivel correlacional. donde 41 docentes fueron seleccionados como muestra. Se demostró que el 22% presentó un nivel alto en agotamiento emocional, el 39% presentaron rango alto de despersonalización mientras que un 7,3% presentó rango bajo de realización personal; asimismo, se obtuvo un 28,8% con nivel deficiente de desempeño laboral. Conclusión, existe una relación baja entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral puesto que ( $p= 0,010$ ) según la rho de Spearman [34].

### **A nivel local**

Sempertegui H. (Chota, 2021) desarrollo un estudio en Síndrome de Burnout en maestros de la Universidad Nacional Autónoma de Chota (UNACH), 2017; su objetivo fue determinar el Síndrome de Burnout en maestros de la UNACH; cuyo tipo de investigación fue cuantitativa, descriptiva, diseño no experimental, transversal, la muestra fue 83 maestros; encontrando como resultado un 44,6% presentó rango superior de agotamiento emocional, 38,6% rango medio de despersonalización y el 49,4% rango medio de afectación en la realización personal; se concluyó que existe un 55,4% de docentes que presentaron SB [24].

## **2.2. Bases conceptuales**

El sustento teórico de la presente investigación es el modelo del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) de Gil-Monte, este modelo da a conocer que el SQT es una reacción de carácter negativo del cansancio laboral crónico, manifestada en aspectos cognitivos, emocionales y actitudes perjudiciales no

solo en el trabajo sino también a los individuos de su entorno, afectando su labor como profesional, además, presentando disfunciones conductuales, psicológicas y fisiológicas nocivas para su salud [35].

Este modelo recalca cuatro síntomas como el deterioro cognitivo que está dado por la pérdida de interés al área donde se labora, el cambio del afecto manifestado por el cansancio emocional y físico, además, empieza aparecer actitud y conducta negativa con estudiantes e institución, naciendo un comportamiento indiferente, frío, distante e incluso agresivo; por último, estos síntomas se acompañan de sentimientos de culpa [36].

Para evaluar estos síntomas Gil Monte y Olivares Faúndez (2011) desarrollaron un Cuestionario para Evaluar el SQT lo cual permite diferenciar dos perfiles de las personas en el desarrollo del SQT; el primer perfil caracterizado por presentar baja ilusión por trabajar con altos niveles de desgaste psíquico e indolencia, sin presentación de emisiones de culpabilidad y el segundo perfil identifica a los individuos más deteriorados por el SQT además, presentan sentimientos de culpa [36].

En relación con este modelo, el SB es el resultado del estrés crónico que genera las condiciones laborales, relacionado con el incorrecto afrontamiento a las demandas psicológicas provocadas por la cantidad y la diversidad de tareas que deben desempeñar. Este fenómeno ha ido en incremento y con ello sus consecuencias en la salud mental, física y el cumplimiento laboral de maestros universitarios.

### **2.2.1. Síndrome de burnout**

#### **A. Definición**

Es una respuesta de estrés crónico formada por un síndrome de cansancio emocional, despersonalización y la baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que tienen como actividad laboral diaria el servicio a otras personas [37].

Según (CIE-11), el síndrome de burnout es el “resultado del estrés crónico en un centro de trabajo no gestionado de forma exitosa”. Aclara que “hace referencia a los fenómenos particulares en un lugar de trabajo y no debería utilizarse en la descripción de la experiencia en otros ámbitos de vida de una persona”. Tiene tres características definitorias: 1) sensación de estar completamente energético o agotado; 2) ausencia de compromiso mental o sensaciones negativas y cínicas concernientes al contexto laboral; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización [2].

## **B. Fisiopatología**

Se desarrolla a partir del estrés crónico [38]. Este se manifiesta como una respuesta adaptativa que prepara a las personas, para reaccionar lucha o de vuelo, protegiendo y promoviendo la conservación de los seres humanos. Si ellos estuvieran sometidos en situaciones excesivas de adaptarse, lo llamaríamos cansancio laboral, las respuestas de eficacia y control de los seres humanos serán indispensables en la adaptación a su entorno [39].

Al recibir información del estresor se almacena en el tálamo, activando la corteza prefrontal junto con el sistema límbico, para finalizar, llegaría una respuesta del organismo accionando las amígdalas y el hipocampo, consecuentemente se activa el complejo hipotálamo-hipófisis, iniciando la respuesta de las hormonas ante el estrés. Existen tres facetas para que el ser humano pueda adaptarse al cansancio laboral [38]:

- a)** La alerta: respuesta al estresor, el hipotálamo estimula las glándulas suprarrenales y producto de ello secretar adrenalina. La finalidad sería la producción de energía suficiente para responder inmediatamente el aumento del estado de vigilancia, la frecuencia cardíaca produciendo una vasoconstricción con el objeto del desplazamiento de nutrientes a órganos más esenciales ante la respuesta.

- b) La defensa: activada en respuesta estresante prolongándose con el paso de los años. La hormona que secreta los suprarrenales es el cortisol. Encargado de la mantención de los rangos de glucosa en el sistema sanguíneo, tratando que no exista escasez de nutrientes a órganos principales como el cerebro, corazón y músculos. Aportando de forma inmediata la energía suficiente y en tal sentido el cortisol debería asegurar las disminuciones de reservas. La fase tres se presenta si no existe soluciones en las fases anteriores.
  
- c) El agotamiento: si las hormonas crónicas se alteran manifestaran síntomas psicológicos y físicos, nuestro cuerpo excede la respuesta, las hormonas secretadas empiezan a mostrar eficacia deficiente y por lo que se acumularan en las vías sanguíneas, ocasionando emociones negativas.

Cada una de estas fases irán causando signos y síntomas, así como somáticos y psicológicos, sobresaliendo reacciones generales que el cuerpo humano está sufriendo.

## **C. Dimensiones**

El síndrome de burnout consta de tres dimensiones

### **C.1. Agotamiento emocional**

Disminución de energía y reducción del recurso emocional propio, por lo que hay un sentimiento de que no tenemos nada más que ofrecer a los demás, por la interacción diaria con los estudiantes debido al contexto laboral desempeñado. Esta etapa se caracteriza porque el individuo experimenta sentimientos de desesperanza, siente un vacío emocional y sentimientos negativos en el ámbito laboral, la vida y los individuos de su alrededor [3].

### **C.2. Despersonalización**

Se define como el desarrollo y adaptación de conductas negativas hacia sus compañeros de trabajo, la persona

muestra una actitud cínica, irritable, irónica, trata a sus semejantes como objetos, actuando de manera distante e impersonal, etc. Al mismo tiempo les atribuye la culpabilidad de sus frustraciones y de su descenso del rendimiento laboral y académico [39].

### **C.3. Baja realización personal**

Consiste en un sentimiento de bajo logro o percepción de que los logros profesionales quedan por debajo de las expectativas personales, simplemente se siente frustrado de realizar su trabajo a medias ocasionando una autoevaluación negativa [38].

## **D. Factores de riesgo**

La aparición del SB en los docentes está relacionada con diversos factores.

### **D.1. Factores interpersonales**

- La edad: se muestra como una variable mediadora en el desarrollo del SB. Los años de experiencia y la madurez que dan los años contribuye de manera significativa a afrontar con mayor eficacia las tensiones laborales.
- El sexo: las personas de sexo femenino son más vulnerables al desgaste profesional que los de sexo masculino, debido a que está asociado a una serie de factores vinculados estrechamente con el trabajo, en el caso de la mujer, mayor conflicto de rol, dificultades en la conciliación familia-trabajo o sintomatología depresiva.
- Estado civil: trabajos de investigación evidencian que los docentes solteros manifiestan niveles mayores de SB que los casados [40].

### **D.2. Factores individuales**

El tener baja autoestima, no tener apoyo ni refuerzo en la institución, el uso inadecuado de los recursos, baja remuneración económica independientemente del nivel jerárquico aumenta la probabilidad de desarrollar el SB [3].

### **D.3. Factores organizacionales**

Hay estresores relacionados con la demanda e inseguridad laboral, desempeño de rol, desarrollo de la carrera, etc.

- Desorganización laboral: pone en riesgo el orden y el rendimiento del trabajador, así mismo, la competencia entre los compañeros, la escasez de materiales para la enseñanza y la falta de apoyo del superior genera un daño en el trabajador.
- Problemática administrativa: la sobrecarga laboral que los docentes tienen que asumir cada día, está provocada por la propia demanda organizativa, exigiendo una gran dedicación a tareas administrativas. Generando altos niveles de estrés y la aparición del SB [37].

### **D.4. Factores sociales**

Tener relaciones problemáticas, tensas, competitivas o conflictos con las personas de su trabajo, además, el escaso apoyo social en el ámbito laboral se muestra como factor determinante en el desarrollo del estrés ocupacional y de Burnout. Se considera que las relaciones sociales son importantes dentro y fuera del lugar de trabajo, pueden atenuar el impacto de los estresores [37].

## **E. Cuadro clínico**

Hay tres elementos que se han descrito del SB, como agotamiento emocional (desgaste de energía, desgaste, fatiga); despersonalización (cinismo, emociones negativas e insensibilidad)

y baja realización personal [41], manifestándose de las siguientes formas.

**E.1. Psicosomáticas:** está dado por factores mentales como el estrés y la ansiedad, dándose por una preocupación excesiva, todo lo mencionado se caracteriza por dolor de cabeza, palpitos, hipertensión, indigestión, dificultad para conciliar el sueño, problemas cardiacos, dificultad de las vías respiratorias, catarros frecuentes, alteración del ciclo menstrual, cansancio crónico, dolor de la región lumbar, dolor cervical y alergia [42].

**E.2. Emocionales:** los síntomas emocionales que más sobre salen son: cansancio emocional, agresión abierta y violenta, odio e irritabilidad, deficiencia de comunicarse y control de emociones además tienes baja autoestima, no existe empatía ni tolerancia hacia los problemas [43].

**E.3. Conductuales:** estas manifestaciones estas dadas por abuso de drogas, fármacos y alcohol, ausentismo laboral, conducta alimentaria inadecuada, incapacidad de relajarse [44].

**E.4. Cognitivas:** perdida de creatividad, distracción, distanciamiento hacia el trabajo, actitud a la defensiva ante las demandas provenientes del trabajo [45].

## **F. Diagnóstico**

Esta manifestado por el agotamiento emocional (sensaciones que las cosas lo han superado), la despersonalización (actitud negativa constante) y baja realización personal (dudando sobre la eficacia personal y falta de conciencia sobre la competencia) además cuando todo esto supera a las exigencias del trabajo o impide cumplir con las actividades laborales, especialmente si estas emociones se prolongan a largo plazo del tiempo [46].

En este caso se aplica el inventario que fue desarrollado en 1986 por Maslach y Jackson tiene 22 ítems subdivididos en tres escalas: agotamiento emocional (9), despersonalización (5) y realización personal (8), siendo el más usado para evaluar el SB [44].

### **G. Tratamiento**

Este debe ser multidisciplinario que involucre al psiquiátrico, psicólogo, trabajo social, buena alimentación, fisioterapia; asimismo es importantísimo apoyarse de las emociones de compañeros del trabajo, familia, amistades y descansar el tiempo necesario [47].

Asimismo, el enfoque para el tratamiento del síndrome de burnout se basa en la gravedad. Si es leve, se trata con un cambio de hábitos de vida. Además, se concentra en tres factores como: el alivio del estrés, recuperación mediante la relajación de algún deporte y abandono de las ideas de perfección. Si es grave, las intervenciones farmacológicas son los antidepresivos acompañados con terapias psicológicas [48].

### **H. Prevención**

El SB es un proceso que se desarrolla como respuesta al estrés laboral crónico en este sentido la primera medida para evitar el síndrome es conocer sus causas, además, deben desarrollar programas de prevención dirigidos a mejorar el ambiente, el clima y fomentar el apoyo social de compañeros [49].

Prevención primaria: en esta se hace un autoanálisis y comprendes como piensas, como te sientes con tu entorno frente a las actividades laborales, además identificar las influencias familiares, todo esto ayudara a ser consiente si corres riesgo de sufrir burnout y cambiar tu forma de afrontar el estrés; prevención secundaria: gestiona tu tiempo, mide las horas que necesitas para realizar tus actividades, planifica, organízate, identifica las prioridades, pon la

tarea más desagradable en primer lugar, elimina las actividades no prioritarias, utiliza una lista de tareas y evita la postergación [45].

## **2.2.2. Desempeño laboral**

### **A. Definición**

Son las actividades y conductas que realiza el trabajador para el cumplimiento de los objetivos de su institución, asimismo, es el principio primordial del sistema educativo y factor esencial para una educación de calidad [50]. Se considera como una práctica educativa integral donde el docente se convierte en un líder capaz de medir el aprendizaje de sus alumnos, ser intelectual y creativo, contribuyendo al desenvolvimiento del espíritu crítico del alumno [51].

### **B. Funciones del docente universitario**

Realizan funciones de investigación, administrativo y docencia; asimismo buscan mejorar las enseñanzas, también proyecciones sociales y gestiones universitarias en el ámbito correspondiente [52].

### **C. Deberes del docente universitario**

Según la ley universitaria N° 30220 del Ministerio de Educación [53]:

- ✓ Respeto del ámbito social, democrático y constitucional.
  
- ✓ Ser riguroso en lo académico, respetando los títulos intelectuales, el profesionalismo ideológico.
  
- ✓ Construir conocimientos mediante investigaciones rigurosas en los campos correspondientes.
  
- ✓ Ser perfeccionista en sus conocimientos y capacidades intelectuales y creativas.

- ✓ Realizar tutorías a alumnos para fortalecerlo en lo profesional y/o académico.
- ✓ Cumplir con la presentación de información dentro de los plazos requeridos.
- ✓ Hacer cumplir y cumplir la normativa universitaria.
- ✓ Mostrar conductas honorables.

#### **D. Factores del desempeño laboral**

Indican el desarrollo, mejora continua, entre las cuales están: [54]

##### **B.1. Adaptabilidad**

Es la facilidad de la persona para adaptarse a nuevos trabajos, tareas, funciones y responsabilidades que el trabajador debe desarrollar en una organización.

##### **B.2. La asistencia y puntualidad**

Son valores que identifican a los trabajadores honestos y responsables para cumplir el horario y la presencia en el lugar de trabajo para lograr los objetivos tanto individuales como colectivos, mostrando orden, eficacia y eficiencia.

##### **B.3. Responsabilidad**

Es la actitud que se tiene frente al trabajo y una respuesta positiva ante las obligaciones, desarrollo de tareas, funciones y actividades con la finalidad de alcanzar el éxito.

##### **B.4. Disciplina**

Esta proporciona a los individuos las normas, reglamentos y procedimientos para modelar la forma, corregir e inspirar el comportamiento que se desea en la institución.

#### **B.5. Cooperación**

Es la colaboración espontanea de los colaboradores en el lugar de trabajo para obtener el máximo rendimiento tanto individual como grupal y el éxito en la organización.

#### **B.6. Iniciativa**

Son las ideas innovadoras para convertirles en actividades o modificar procesos, procedimientos o normas con el objetivo de mejorar el desempeño laboral.

### **E. Dimensiones**

#### **C.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Es la planificación de la labor pedagógica mediante la preparación de los programas curriculares, metodologías didácticas y conferencias en el contexto de orientación cultural e inclusión. Asimismo, hace referencia a entender las características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de los alumnos, manejo de conocimientos pedagógicos y disciplinares, incluyendo diferentes materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluaciones del aprendizaje [55].

#### **C.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Es la acción y el resultado de compartir una serie de saberes, estrategias, habilidades y destrezas, entre el docente que lo transmite y el alumno que lo asimila el contenido. Programando y reuniendo el material bibliográfico para ilustrar la asignatura a su cargo permitiendo a los alumnos comenzar a estudiar el curso, estimulando, proyectando información necesaria, mejorando el razonamiento, clarificando las

deficiencias y complementando su progresiva interpretación y dominio del curso [56].

### **C.3. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Conjunto de competencias que permiten al maestro desarrollar sus funciones de forma eficaz su rol como formador, logrando promover el aprendizaje de sus alumnos con una vocación de servicio, preparación permanente y compromiso con la sociedad. Además, es una garantía de calidad en el desempeño laboral académico mediante la planificación diversificada, teniendo en cuenta las características de los estudiantes y sus necesidades [57].

## **2.3. Definición de términos básicos**

### **2.3.1. Síndrome de burnout**

Es un fenómeno producto del estrés crónico de profesionales que no se adoptan a las demandas de su trabajo. En los docentes hay factores que ocasionan la aparición paulatina del SB, como la indisciplina, los horarios largos o la sobre carga laboral afectando su desarrollo personal, laboral y social [58].

### **2.3.2. Desempeño laboral**

Trabajadores con acciones y conductas que sobresalen impulsando un crecimiento y logro de los objetivos propuestos mediante las cualidades, habilidades, necesidades y las capacidades que tiene cada trabajador de acorde al lugar de trabajo [59].

### **2.3.3. Estrés laboral**

Es un conjunto de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante la excesiva presión que tiene lugar en el entorno del trabajo, además, es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad para hacerlo eficientemente [60].

#### **2.3.4. Perfil ético del docente universitario**

La ética profesional no solo implica la deontología o conjunto de normas, sino que requiere de un compromiso que asuma en las aulas en donde se da solución a los problemas con sentido crítico, reflexivo, responsable, tolerante y justo que se presentados en los procesos de enseñanzas - aprendizajes [61].

#### **2.3.5. Docente universitario**

Es aquella persona que imparte conocimiento, educa, difunde, realiza investigaciones educativas, está en contacto con los alumnos y tienen el deber de ejercer su trabajo contemplando la ética y moral que le permita trabajar de forma honesta y responsable para obtener profesionales de éxito [62].

### **CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Ámbito de estudio**

La investigación fue realizada en la ciudad y provincia de Chota, departamento de Cajamarca, con su capital ubicada en la meseta de Akunta. La provincia de Chota fue fundada el 6 de febrero de 1821 [63]. Está ubicada a 2,388 msnm, 78°39'29" de longitud occidental y 6°33'48" de latitud, el territorio de la provincia de Chota es de 3,795,2 Km<sup>2</sup>.

El distrito de Chota colinda por la parte norte con Chiguirip y Conchán, oeste Lajas, sur con el distrito de Bambamarca y este con el distrito de Chalamarca, la ciudad de Chota se encuentra a 150 Km de Cajamarca y 219 Km de Chiclayo, su temperatura promedio es de 17,8 °C [64].

El presente estudio se realizó en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, una institución pública destinada a la educación superior e investigación científica, creada con la Ley N° 29531 el 11 de mayo de 2010, tiene una longitud oeste de 78° 37' 20.3", latitud sur 6° 32' 33.1" y 2706 msnm. La mencionada casa superior de estudios actualmente tiene 14 años de creación y 11 años formando profesionales en cinco escuelas: Enfermería,

Contabilidad, Ingeniería Forestal y Ambiental, Agroindustrial y Civil, obteniendo el licenciamiento con resolución N° 160-2018-SUNEDU/CD [65].

### **3.2. Diseño de investigación**

La investigación fue de tipo cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y correlacional [66]. Cuantitativo debido a la cuantificación numérica mediante estadísticas que permitió el procesado de los resultados y probar las hipótesis planteadas; correlacional porque se evaluó el nivel de asociación de dos variables en estudio; no experimental debido que la investigación se realizó sin la manipulación de variables observando para después analizarlo, y transversal ya que la variable se midió en un solo momento y por única vez [67].

### **3.3. Hipótesis**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación estadística significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación estadística significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

### **3.4. Población y muestra**

La población estuvo conformada por 109 docentes nombrados y contratados de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, que laboraron en las cuatro facultades (Ciencias de la Salud, Ciencias Agrarias, Ciencias Contables y Empresariales y Ciencias de la Ingeniería) del semestre académico 2024-II.

La muestra fue obtenida de manera probabilística estratificada, lo que indica la división de la población en subpoblaciones o estratos, de la cual seleccionamos una muestra para cada estrato [67], para ello, se utilizó el programa STATS®; donde, el tamaño del universo fue 109, error máximo permitido: 5%, porcentaje estimado de la muestra: 50%, nivel deseado de

confianza: 95% y el resultado que nos proporcionó es:  $n = 85$  docentes; posteriormente  $n$  se tuvo que estratificar.

Los estratos incrementan las precisiones de la muestra y utilizan deliberadamente diferentes tamaños de muestra, con la finalidad de disminuir la varianza de cada unidad de la media muestral (Kalton y Heeringa, 2003). Kish (1995) y Kalsbeek (2008) afirman que, en un número determinado de elementos muestrales  $n = \sum nh$ , la varianza de la media muestral, se podría reducir al mínimo, si la proporción de la muestra para cada estrato es proporcional a la desviación estándar dentro del estrato [66]. Entonces tenemos:

$$\sum fh = \frac{n}{N} = ksh$$

Donde la muestra  $n$  fue igual a la suma de los elementos muestrales  $nh$ . Es decir, el tamaño de  $n$  y la varianza de  $y$  pueden minimizarse, si calculamos “submuestras” proporcionales a la desviación estándar de cada estrato. De la siguiente manera:

$$fh = \frac{nh}{Nh} = ksh$$

Donde  $nh$  y  $Nh$  representan muestra y población de cada estrato, y  $sh$  desviación estándar de cada elemento en un determinado estrato. Quedando así:

$$Ksh = \frac{nh}{Nh}$$

Es así que, la población fue de 109 docentes de la UNACH, el tamaño de muestra es  $n = 85$ . ¿Qué muestra necesitaremos para cada estrato?

$$Ksh = \frac{nh}{Nh} = \frac{85}{109} = 0.7798$$

De manera la totalidad de la subpoblación se multiplicó por esta fracción constante para la obtención del tamaño de la muestra para el estrato. Al sustituirse, tenemos que:

$$(Nh) (fh) = nh$$

Muestra probabilística estratificada de docentes de la UNACH.

<b>N° de estrato</b>	<b>Escuela profesional</b>	<b>Población total (fh) = 0.7798 Nh (fh) = nh</b>	<b>Muestra</b>
1	Enfermería	26	20
2	Ingeniería agroindustrial	20	16
3	Ingeniería forestal y ambiental	21	16
4	Contabilidad	22	17
5	Ingeniería civil	20	16
<b>Total</b>		<b>N = 109</b>	<b>n = 85</b>

La unidad de estudio fue cada uno del personal docente que laboraban en la UNACH de las cinco escuelas profesionales, contratados y nombrados que cumplieron con los siguientes criterios:

#### **Criterios de inclusión**

- Docentes nombrados y contratados de las cinco escuelas profesionales de la UNACH.
- Maestros que aceptaron la participación voluntaria de la investigación antecedido de un consentimiento informado.
- Maestros con diferentes niveles académicos.

#### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores administrativos.
- Trabajadores de mantenimiento y/o de seguridad.
- Docentes de otras universidades.

### 3.5. Operacionalización de variables

#### a. Síndrome de burnout

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	PUNTAJE POR DIMENSIONES	VALOR FINAL
Síndrome de Burnout	Es la experiencia subjetiva de emociones, cogniciones y actitudes a consecuencia del estrés crónico, provocando alteraciones psicofisiológicas en la persona [20].	Agotamiento emocional	- Agotamiento - Frustrado - Estrés emocional	- Bajo: 0 – 14 - Medio: 15 – 29 - Alto: 30 – 45	- Bajo: 0 – 36 pts.
		Despersonalización	- Apatía - Culpable e Insensible	- Bajo: 0 – 8 - Medio: 9 – 16 - Alto: 17 – 25	- Medio: 37 – 73 pts.
		Realización personal	- Empatía - Entusiasmo	- Bajo: 0 – 13 - Medio: 14 – 27 - Alto: 28 – 40	- Alto: 74 – 110 pts.

## b. Desempeño laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
Desempeño laboral	El desempeño laboral son los rendimientos mostrados por cada profesional en su área donde labora, considerando las funciones y actividades que cumple para la contribución de la organización e institución [68].	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprende a estudiantes</li> <li>- Maneja perspectivas y enfoques</li> <li>- Incentiva formación holística</li> <li>- Participa en curricular institucional</li> <li>- Formula documentos pedagógicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bajo: 0-9 pts</li> <li>- Medio: 10-18 pts</li> <li>- Alto: 19-28 pts</li> </ul>
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asertividad</li> <li>- Incentivar valores y convivencia armónica</li> <li>- Participar del aprendizaje de sus alumnos</li> <li>- Integración de áreas en mejora de los estudiantes</li> <li>- Promover trabajos colaborativos</li> <li>- Dominio de recursos didácticos</li> </ul>	
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actitud reflexiva</li> <li>- Actualización</li> <li>- Mejora desempeño de estudiantes</li> </ul>	

### **3.6. Descripción de la metodología**

#### **3.5.1. Métodos**

La técnica para la recolección de datos fue la encuesta para las dos variables, ya que es un método que se utiliza para la recolección de datos en una investigación [69], la cual fue aplicada a maestros de la UNACH contribuyendo en determinar, explicar, analizar y describir el síndrome de burnout y el desempeño laboral. Las encuestas fueron autoadministradas, presencial, sincrónica y confidencial [67]. Autoadministrada, porque le brindamos al participante los instrumentos documentales en físico y respondieron las preguntas por ellos mismos, sincrónica ya que los cuestionarios fueron resueltos en el mismo momento de la entrega y confidencial puesto que la información obtenida se mantuvo en reserva.

Para obtener la recolección de datos se solicitó la autorización a las autoridades de la comisión organizadora de la UNACH con el fin de proceder a recolectar de datos, resaltando que la información obtenida será estrictamente confidencial; luego se le hizo llegar el consentimiento informado (anexo N° 1) a cada uno de los docentes de las cinco escuelas profesionales que aceptaron participar y seguido de ello procedimos aplicar la encuesta.

#### **3.5.2. Materiales**

Para la presente investigación se utilizaron dos instrumentos: en la medición del síndrome de burnout se utilizó el cuestionario elaborado por Maslach, Jackson y Schwab en el año 1986, adaptado por Fernández (2002) [31]. Está constituido por 22 preguntas, subdividido en 03 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; cada pregunta fue puntuada con 1 = nunca, 2 = pocas veces, 3 = regularmente, 4 = casi siempre y 5 = siempre; esto según las respuestas de los participantes (Anexo 02).

Puntuaciones según dimensiones del SB son las siguientes:

<b>Dimensiones</b>	<b>N° de ítems</b>	<b>Clasificación/ Puntuación</b>
<b>Agotamiento emocional</b>	<b>9 ítems</b> = 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20	- Bajo: 0 – 14 pts. - Medio: 15 – 29 pts. - Alto: 30 – 45 pts.
<b>Despersonalización</b>	<b>5 ítems</b> = 5, 10, 11, 15 y 22	- Bajo: 0 – 8 pts. - Medio: 9 – 16 pts. - Alto: 17 – 25 pts.
<b>Realización personal</b>	<b>8 ítems</b> = 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	- Bajo: 0 – 13 pts. - Medio: 14 – 27 pts. - Alto: 28 – 40 pts.

Las puntuaciones para el SB hemos tenido las siguientes consideraciones:

<b>SB</b>	<b>N° ítems</b>	<b>Clasificación/ Puntuación</b>
<b>Global</b>	22 ítems = 1 al 22	- Bajo: 0 – 36 pts. - Medio: 37 – 73 pts. - Alto: 74 – 110 pts.

En la determinación del nivel de confianza del instrumento se aplicó una prueba piloto a 18 maestros del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chota”, en el semestre académico 2024 II. Luego se determinó el alfa de Cronbach cuyo valor obtenido fue de 0,863 indicando una confiabilidad aceptable.

Para medir desempeño laboral, se utilizó el instrumento elaborado en Lima – Perú por José Eduardo Rosales Trabuco (2018) [30], cuya finalidad fue la identificación del rango de desempeño laboral, constituido por 28 interrogantes de opción múltiple con escala tipo Likert con opciones: 0= nunca, 1= casi nunca, 2= a veces, 3= casi siempre, 4= siempre. Los ítems están organizados en tres dimensiones (Anexo 03), los cuales se detallan a continuación:

La puntuación para el desempeño laboral fue:

<b>Dimensiones</b>	<b>N° ítems</b>	<b>Clasificación/ Puntuación global</b>
<b>preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</b>	11 ítems = 1 al 11	
<b>enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</b>	10 ítems = 12 al 21	- Bajo: 0-37 pts - Medio: 38-75 pts - Alto: 76-112 pts
<b>desarrollo de profesionalidad y la identidad docente</b>	7 ítems = 22 al 28	

Para la adaptación del instrumento al ámbito del estudio también se realizó la prueba piloto con 18 maestros del Instituto Superior Tecnológico Público de Chota, en el semestre académico 2024 II. La confiabilidad se obtuvo mediante la aplicación del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach, donde  $\alpha$  fue 0,969 lo que indica que la confiabilidad es aceptable.

Para determinar la validez estadística de ambos instrumentos de medición, fue realizado mediante el juicio de expertos y la prueba V de Aiken evidenciando una validez de 0,98. Para lo cual participaron 04 profesionales licenciados en Enfermería, que cuentan con el Grado Académico de maestro y/o doctor con una gran experiencia en el campo de la Enfermería.

### **3.7. Procesamiento y análisis de datos**

Después de recolectar los datos, se realizó un control manual de la información obtenida para facilitar el ingreso a una matriz diseñada en el software IBM SPSS Statistics v. 26.

Para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva donde los resultados se obtuvieron a través de tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas (%), ilustrándose los resultados en tablas simples que incluyen frecuencias, esto permitió identificar el SB y el DL de los maestros universitarios.

El análisis inferencial lo utilizamos en la determinación de la correlación estadística entre SB y DL, presentadas en tablas cruzadas. Los datos se interpretaron, discutieron y analizaron en función a las frecuencias de nivel más alto y mejor relevancia. La hipótesis se comprobó utilizando el análisis no paramétrico de la Prueba del chi cuadrado de Pearson, siendo significativo un p-valor  $< 0,05$ .

**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**4.1 Indicadores sociodemográficos de los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025**

**Tabla 1. Indicadores sociodemográficos**

Profesión	Sexo	Edad (Años)						Estado Civil						Condición laboral					
		25-40		41-55		56 a más		Soltero(a)		Casado(a)		Viudo(a)		Divorciado(a)		Nombrado		Contratado	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Enfermería	Femenino	3	3,5	6	7,1	4	4,7	5	5,9	8	9,4	1	1,2	0	0,0	1	1,2	2	2,4
	Masculino	6	7,1	2	2,4	0	0,0	6	7,1	2	2,4	0	0,0	0	0,0	9	10,6	8	9,4
	<b>Subtotal</b>	<b>9</b>	<b>10,6</b>	<b>8</b>	<b>9,4</b>	<b>4</b>	<b>4,7</b>	<b>11</b>	<b>12,9</b>	<b>10</b>	<b>11,8</b>	<b>1</b>	<b>1,2</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>10</b>	<b>11,8</b>	<b>10</b>	<b>11,8</b>
Contabilidad	Femenino	5	5,9	4	4,7	1	1,2	4	4,7	6	7,1	0	0,0	1	1,2	2	2,4	1	1,2
	Masculino	4	4,7	3	3,5	2	2,4	5	5,9	3	3,5	0	0,0	0	0,0	9	10,6	5	5,9
	<b>Subtotal</b>	<b>9</b>	<b>10,6</b>	<b>7</b>	<b>8,2</b>	<b>3</b>	<b>3,5</b>	<b>9</b>	<b>1,6</b>	<b>9</b>	<b>10,6</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>1,2</b>	<b>1</b>	<b>12,9</b>	<b>6</b>	<b>7,1</b>
Ing. Civil	Femenino	3	3,5	4	4,7	1	1,2	3	3,5	5	5,9	0	0,0	0	0,0	1	1,2	2	2,4
	Masculino	7	8,2	4	4,7	1	1,2	7	8,2	4	4,7	0	0,0	0	0,0	8	9,4	5	5,9
	<b>Subtotal</b>	<b>10</b>	<b>11,8</b>	<b>8</b>	<b>9,4</b>	<b>2</b>	<b>2,4</b>	<b>10</b>	<b>11,8</b>	<b>9</b>	<b>10,6</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>9</b>	<b>10,6</b>	<b>7</b>	<b>8,2</b>
Ing. Forestal	Femenino	3	3,5	3	3,5	1	1,2	2	2,4	4	4,7	1	1,2	0	0,0	2	2,4	2	2,4
	Masculino	4	4,7	2	2,4	1	1,2	4	4,7	3	3,5	0	0,0	0	0,0	6	7,1	6	7,1
	<b>Subtotal</b>	<b>7</b>	<b>8,2</b>	<b>5</b>	<b>5,9</b>	<b>2</b>	<b>2,4</b>	<b>6</b>	<b>7,1</b>	<b>7</b>	<b>8,2</b>	<b>1</b>	<b>1,2</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>8</b>	<b>9,4</b>	<b>8</b>	<b>9,4</b>
Ing. Agroindustrial	Femenino	3	3,5	4	4,7	1	1,2	3	3,5	5	5,9	0	0,0	0	0,0	1	1,2	3	3,5
	Masculino	1	1,2	1	1,2	1	1,2	1	1,2	2	2,4	0	0,0	0	0,0	5	5,9	7	8,2
	<b>Subtotal</b>	<b>4</b>	<b>4,7</b>	<b>5</b>	<b>5,9</b>	<b>2</b>	<b>2,4</b>	<b>4</b>	<b>4,7</b>	<b>7</b>	<b>8,2</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>6</b>	<b>7,1</b>	<b>10</b>	<b>11,8</b>
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>45,9</b>	<b>33</b>	<b>38,8</b>	<b>13</b>	<b>15,3</b>	<b>40</b>	<b>47,1</b>	<b>42</b>	<b>49,4</b>	<b>2</b>	<b>2,4</b>	<b>1</b>	<b>1,2</b>	<b>44</b>	<b>51,8</b>	<b>41</b>	<b>48,2</b>

Fuente: cuestionario sobre Síndrome de Burnout aplicado a docentes de la UNACH, 2025.

En la tabla 1, observamos que la edad del profesorado se concentra principalmente en los tramos de 25 a 40 años y de 41 a 55 años. Esta distribución etaria es relevante, ya que representa diferentes niveles de experiencia laboral y etapas de carrera que podrían influir en la vulnerabilidad al síndrome de burnout. Adicionalmente, la distribución entre docentes con contrato permanente y contratado es casi uniforme, un factor que puede impactar la percepción de seguridad laboral y, por ende, los niveles de estrés. Por último, la mayoría del personal docente está casado, una condición que a menudo implica responsabilidades familiares y personales adicionales. Si estas responsabilidades no se gestionan de manera efectiva, pueden contribuir al desequilibrio entre la vida laboral y personal, lo que aumenta el riesgo de estrés crónico. Estos datos sugieren que las características demográficas del profesorado son factores determinantes en su bienestar psicológico.

#### 4.2 Nivel del síndrome de burnout en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025

Tabla 2. Nivel del síndrome de burnout en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.

Nivel del síndrome burnout	N	%
Alto	40	47,1
Medio	38	44,7
Bajo	7	8,2
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** cuestionario sobre Síndrome de Burnout aplicado a docentes de la UNACH, 2025.

La tabla 2, muestra un 47,1% de los maestros presentaron un nivel alto de síndrome de burnout, 44,7% nivel medio y el 8,2% nivel bajo. Como se evidencia en gran parte de la población docente presenta un alto nivel del síndrome de burnout, situación que genera implicaciones negativas en el desempeño laboral al causar cansancio, despersonalización y baja realización personal.

Los datos obtenidos son semejantes a los encontrados por Barja. [33], estudio hecho en docentes de Piura; en el cual, el 65,5% presenta un rango alto, y el 34,5% rango bajo de burnout. De igual manera, existe una similitud con los resultados de Sempertegui [24], estudio realizado en Chota, en donde encontró que el 55,4% de los maestros presenta un rango alto, 26,5% rango medio y el 18,1% un rango bajo del síndrome.

Al contrastar estos resultados con los obtenidos por Huamancaja [34] en Huancavelica, se observa una diferencia notoria. En el estudio de Huamancaja, el nivel medio de burnout fue predominante 73,2%, mientras que el nivel alto solo representó el 24,4% y el nivel bajo un 2,4%. Esta disparidad entre ambos estudios se atribuye a diversas variables contextuales, como las condiciones laborales específicas, el nivel de apoyo institucional y las características sociodemográficas de los docentes.

La docencia se considera como una profesión potencial para desarrollar problemas de salud mental y riesgos psicosociales como el burnout, que daña la salud de los docentes. Así como lo indica, Alvarado y Amaya, et al [1]. En su investigación Latinoamericana de docentes universitarios demostrando que, en Colombia hay niveles altos de maestros 66%; el burnout es una enfermedad laboral presente en los docentes universitarios del Ecuador.

En Venezuela la prevalencia del burnout fue de 21%, los factores que influyeron fueron: deficientes condiciones de trabajo e infraestructura, remuneraciones mínimas y burocracia administrativa. En Perú el 92,3% de profesionales encuestados están expuestos a padecer estrés crónico. En Argentina los profesores universitarios con más experiencia presentan altos rangos de capital psicológico como: eficacia, resiliencia y esperanza, un mayor nivel de absorción y compromiso que los docentes menos experimentados. En Chile, la prevalencia del SB fue de 4,4 %, con correlaciones débiles y en México el síndrome, es un fenómeno que está presente en docentes de educación superior y está asociado a diversos factores psicosociales y organizacionales [1].

Actualmente el SB sigue siendo el principal problema de salud mental en los trabajadores; observándose frecuentemente en profesores que tienen mucho contacto con el pueblo estudiantil, en el caso de los docentes universitarios se han convertido en una población particularmente vulnerable por la interacción continua con los alumnos, evidenciándose los niveles de estrés de la profesión y por las crecientes demandas de la vida académica moderna que han intensificado los factores de riesgo llevando a una disminución en la calidad de la enseñanza y afectando el clima laboral [1].

Las circunstancias de su contexto laboral de los docentes del nivel superior, son innegables la existencia de aspectos y factores que promueven el estrés en su vida cotidiana de los docentes. Ellos son los protagonistas del ámbito de la enseñanza, por desempeñar un rol educador, los maestros pueden verse agobiados, cansados y muchas veces estresados, por desempeñar grandes responsabilidades educativas [1].

La alta prevalencia del estrés laboral crónico obtenido en este estudio sugiere un profundo impacto en la capacidad de los educadores para cumplir con sus roles de manera efectiva. Cuando los maestros experimentan un desgaste profesional, su capacidad de empatía y paciencia que son cruciales para la interacción con los estudiantes, se ve gravemente comprometida. Esto a menudo conduce a un desapego cínico o despersonalización, donde los estudiantes pueden ser vistos como objetos en lugar de individuos. Además, un bajo sentido de logro personal erosiona la motivación y la satisfacción laboral, transformando lo que debería ser una profesión gratificante en una fuente de estrés crónico.

Abordar estos componentes centrales del estrés laboral es primordial, ya que su progresión descontrolada puede conducir a una disminución de la calidad de la instrucción, un mayor ausentismo y, en última instancia, una disminución en los estándares educativos generales. Las estrategias centradas en reducir la carga de trabajo, fomentar entornos de apoyo y promover el bienestar mental son cruciales [6].

#### 4.3 El nivel del desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025

Tabla 3. Nivel del desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.

Nivel de desempeño laboral	N	%
Alto	4	4,7
Medio	54	63,5
Bajo	27	31,8
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** cuestionario sobre desempeño laboral aplicado a docentes de la UNACH, 2025.

La Tabla 3, refleja un 63,5% de los maestros presentaron un nivel medio de desempeño laboral, 31,8% nivel bajo y solamente 4,7% nivel alto. Lo que

demuestra que el desempeño laboral de los maestros de la UNACH se concentra en un rango medio, con una proporción considerable.

Estos resultados muestran una notable similitud con los antecedentes reportados por Huamancaja [34], quien encontró proporciones de 28,8% en nivel bajo, 58,5% en nivel medio y 14,6% en nivel alto. Si bien la proporción de docentes con desempeño alto es considerablemente menor en nuestro estudio, la predominancia de un nivel medio de desempeño en ambos contextos sugiere un patrón recurrente. Esta congruencia indica que, a pesar de las particularidades institucionales, existen factores comunes que influyen en el desempeño docente, impidiendo que una mayor proporción alcance niveles altos.

Asimismo, difieren con el estudio hecho por Nicolás [31] donde los docentes de niveles superiores tienen desempeño laboral alto con el 90,2%; 8,2% regular y 1,6% bajo. Por otro lado, Barja [33], en su estudio mostraron un 79,3% de desempeño bueno, 17,3% malo y solo un 3,4% muy bueno. Por su parte Díaz y Pacoconza [32], en su estudio, encontraron que el 81,9% de los docentes siempre tuvieron un buen desempeño laboral, el 14,5% casi siempre, y el 2,1% a veces o nunca.

Estos hallazgos concuerdan parcialmente con la literatura existente sobre el desempeño docente universitario. Autores como García et al. [56] enfatizan que un alto desempeño docente abarca dimensiones cruciales como la productividad laboral, eficacia, eficiencia, responsabilidad, metodología de enseñanza, dominio del curso y la opinión de los estudiantes, elementos que son fundamentales para elevar la calidad educativa. Asimismo, se ha descrito que los docentes universitarios de alto rendimiento se distinguen por su compromiso con la excelencia académica, la innovación pedagógica y una producción científica de impacto [56], demostrando habilidades sobresalientes en la planificación y ejecución de clases, la tutoría y la participación en proyectos de investigación [30]. La baja proporción de docentes en este nivel dentro de la UNACH podría indicar la necesidad de implementar estrategias que impulsen estas cualidades.

En contraste, la gran mayoría de docentes de la UNACH se sitúa en un nivel de desempeño medio, lo que se alinea con la descripción de aquellos profesionales que cumplen con los estándares mínimos de calidad, pero que a menudo carecen de la proactividad y la creatividad necesarias para un rendimiento superior [24]. Estos docentes suelen enfocarse en la transmisión de conocimientos, pero pueden mostrar limitaciones en la actualización de contenidos y la aplicación de metodologías activas [25]. Esta situación resalta un área de oportunidad para la UNACH en cuanto a la implementación de programas de desarrollo profesional que fomenten la innovación y la mejora continua.

#### 4.4 Relación entre agotamiento emocional y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025

Tabla 4. Relación entre el agotamiento emocional y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.

Agotamiento emocional	Desempeño laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Alto	1	1,2	4	4,7	10	11,8	15	17,7
Medio	0	0,0	16	18,8	2	2,4	18	21,2
Bajo	3	3,5	34	40,0	15	17,7	52	61,2
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4,7</b>	<b>54</b>	<b>63,5</b>	<b>27</b>	<b>31,8</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** cuestionario sobre síndrome de burnout y desempeño laboral aplicado a docentes de la UNACH, 2025.

#### Contrastación de la hipótesis

Prueba de chi-cuadrado		
	Valor	P-valor
Chi-cuadrado de Pearson	14,462 <sup>a</sup>	0,006*
<b>Total</b>	<b>85</b>	

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

En la tabla 4 observamos un 61,2% de los profesores presentan un rango bajo de agotamiento emocional, presentaron desempeño laboral predominantemente medio 40% y bajo 17,7%, sumando la mayor proporción de la muestra. Por el contrario, aquellos docentes con un alto agotamiento emocional 17,7% del total, exhiben un desempeño laboral mayoritariamente bajo 11,8%, lo que sugiere que niveles elevados de agotamiento impactan negativamente en su desempeño. De manera notoria, ningún docente con agotamiento emocional medio alcanzó un desempeño laboral alto, y solo el 4,7% del total de la muestra demostró un desempeño laboral alto, lo que subraya la prevalencia de desafíos en el desempeño general de los docentes, posiblemente influenciados por los niveles de agotamiento.

En respuesta al objetivo planteado, la prueba de chi-cuadrado de Pearson ( $p = 0,006$ ) confirma una relación significativa entre agotamiento emocional y desempeño laboral en maestros de la UNACH, 2025.

En relación a los datos obtenidos, es importante recalcar que el agotamiento emocional es la reducción de la energía y pérdida emocional propia, dando entender que hay un sentimiento de que no tenemos nada más que ofrecer a los demás, en consecuencia, de la interacción diaria con los estudiantes que hay que educar por el trabajo. Esta etapa se caracteriza porque el individuo experimenta sentimientos de desesperanza, siente un vacío emocional y sentimientos negativos hacia el contexto laboral, la vida y los individuos de su alrededor [3].

Al contrastar los resultados encontrados, surge la necesidad de considerar los estudios hechos por Briceño [25], investigación realizada en Venezuela, donde mostró que el cansancio emocional es bajo 20%, medio 40% y alto 40%; quien resalta la relación intrínseca entre la carga laboral excesiva y el SB en los docentes. Esto tiene similitud con los resultados de este estudio por la relación existente entre ellas; pero difieren en cuanto a los porcentajes, dado que son muestras diferentes y realidades distintas.

Por lo tanto, es importante determinar la conexión entre estos factores, lo que sugiere que la sobrecarga de tareas, responsabilidades y expectativas está impactando negativamente en la salud emocional de los educadores. Los docentes pueden estar agotados física y emocionalmente debido a la acumulación de demandas laborales, lo que puede llevar a la disminución de su bienestar general [3].

A nivel nacional, Burga [30], exploración realizada en Lima, encontró que es medio el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y alto desempeño laboral en 46%, donde ambos se relacionan en 52%; existiendo relación significativa del SB en su dimensión cansancio emocional con el desempeño laboral. Por otro lado, Barja [33], en su publicación hecha en Huancayo, sus resultados muestran que el agotamiento emocional es alto 75,9%, muy alto 13,8% y bajo 10,3%; con un desempeño laboral bueno 79,3%, donde concluyeron que hay existencia de correlación inversa moderada y significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral. Los resultados son similares al nuestro; dado que, la relación es significativa entre dimensión y variable.

El burnout, afecta a aproximadamente uno de cada siete individuos en cualquier entorno laboral. Dada la alta prevalencia y las graves consecuencias sociales e individuales, como depresión, ansiedad, trastornos del sueño, bajo rendimiento laboral, falta de empatía y agresividad, la exploración del alcance real del agotamiento y sus predictores se ha vuelto crucial en las últimas décadas [70]. Por consiguiente, se subraya la imperante necesidad de activar intervenciones y estrategias que aborden eficazmente el agotamiento emocional y promuevan una conexión emocional más sólida, especialmente en el ámbito educativo.

#### 4.5 Relación entre despersonalización y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.

Tabla 5. Relación entre la despersonalización y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.

Despersonalización	Desempeño laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Alto	1	1,2	6	7,1	11	12,9	18	21,2
Medio	0	0,0	10	11,8	4	4,7	14	16,5
Bajo	3	3,5	38	44,7	12	14,1	53	62,4
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4,7</b>	<b>54</b>	<b>63,5</b>	<b>27</b>	<b>31,8</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** cuestionario sobre Síndrome de Burnout y desempeño laboral aplicado a docentes de la UNACH, 2025.

#### Contrastación de la hipótesis

Prueba de chi-cuadrado		
	Valor	P-valor
Chi-cuadrado de Pearson	10,381 <sup>a</sup>	0,031
Total	85	

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

En la tabla 5 se muestra que la despersonalización baja se asocia predominantemente con un desempeño laboral medio y bajo, abarcando el 44,7% y el 14,1% respectivamente, lo que representa la mayor proporción de docentes en el estudio. En contraste, los docentes con niveles altos de despersonalización tienden a mostrar un desempeño laboral medio o bajo en menor medida, siendo 7,1% y 12,9% respectivamente. Es notable que ningún docente con un nivel de despersonalización medio reportó un desempeño laboral alto. Los resultados sugieren que una menor despersonalización se relaciona con un desempeño laboral no óptimo, y que la despersonalización alta no necesariamente se traduce en un mejor desempeño.

En concordancia al objetivo planteado y de acuerdo a la prueba de chi-cuadrado de Pearson ( $p = 0,031$ ). Se determina de manera significativa, la

correlación entre despersonalización y desempeño laboral en maestros de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.

Por su parte, al analizar la relación entre despersonalización y el desempeño laboral, se tiene los hallazgos de Briceño [25], exploración realizada en Venezuela, Donde, mostró que la despersonalización es alta 53,3%, media 20% y baja 26,6%; enfatizando que los docentes pueden experimentar despersonalización como una respuesta a la sobrecarga laboral y el estrés. Los resultados de la investigación respaldan esta idea por la relación existente entre dimensión y variable; pero difieren al mostrar altos puntajes en la subescala de despersonalización.

En nuestro contexto, indicaría que algunos docentes pueden estar desarrollando actitudes de frialdad y distanciamiento hacia los estudiantes debido a la desconexión emocional causada por las demandas laborales. Esta actitud puede afectar negativamente las relaciones entre docentes y estudiantes, lo que a su vez puede impactar en la calidad de la educación [37]. Específicamente, nuestros resultados son consistentes con los encontrados por Burga [30], quien, en un estudio llevado a cabo en Lima, identificó una despersonalización de nivel medio y un alto desempeño laboral en el 42% de los participantes. Este autor estableció una relación del 77% entre ambas variables, concluyendo una asociación significativa entre la despersonalización, como dimensión del síndrome de burnout, y el desempeño laboral.

De manera similar, Barja [33] en su investigación realizada en Huancayo, reportó que la despersonalización fue alta en el 55,2% de la muestra, con un desempeño laboral bueno en el 79,3%. Barja [33] concluyó que existe relación inversa, moderada y significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral. Lo cual implica que a medida que la despersonalización sube, el desempeño laboral tiende a reducirse.

Finalmente, la tesis de Huamancaja [34] en Huancavelica, reveló una despersonalización de nivel medio en el 46,3% de los participantes, alto en el

39% y bajo en el 14,6%. En relación con el desempeño laboral, el 58,5% mostró un rango regular. Este estudio también demostró una correlación inversa moderada y significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral.

La dimensión de despersonalización se relaciona directamente con el desempeño laboral. Esto podría indicar que los maestros experimentan la falta de compromiso, irritabilidad, pérdida de motivación, distanciamiento y hostilidad hacia los alumnos. Consecuentemente, el vínculo docente-estudiante podría verse debilitado, afectando negativamente el entorno de aprendizaje. Es crucial considerar que este fenómeno puede estar influenciado por variables y factores no explorados en profundidad en este estudio, lo que sugiere futuras líneas de investigación [37].

#### 4.6 Relación entre realización personal y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.

Tabla 6. Relación entre la realización personal y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.

Realización personal	Desempeño laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Alto	1	1,2	4	4,7	10	11,8	15	17,7
Medio	0	0,0	21	24,7	4	4,7	25	29,4
Bajo	3	3,5	29	34,1	13	15,3	45	52,9
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4,7</b>	<b>54</b>	<b>63,5</b>	<b>27</b>	<b>31,8</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** cuestionario sobre síndrome de burnout y desempeño laboral aplicado a docentes de la UNACH, 2025.

#### Contrastación de la hipótesis

Prueba de chi-cuadrado		
	Valor	P-valor
Chi-cuadrado de Pearson	14,356 <sup>a</sup>	0,006
<b>Total</b>	<b>85</b>	

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

En la tabla 6 indica que un bajo nivel de realización personal se asocia con un desempeño laboral predominantemente bajo o medio, con el 52,9% de los docentes en esta categoría reportando baja realización personal. Específicamente, el 34,1% de maestros con baja realización personal mostraron un desempeño laboral medio, y el 15,3% mostraron un desempeño bajo. En contraste, los docentes con un alto nivel de realización personal tienden a tener un desempeño laboral alto, aunque esta categoría es menos frecuente con el 17,7%.

En respuesta al objetivo planteado la prueba de chi-cuadrado de Pearson ( $p = 0,006$ ), establece una relación estadísticamente significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota en 2025.

En cuanto a la realización personal y desempeño laboral, los planteamientos de un estudio hecho el por Briceño [25], determinó que la realización personal es alta 60%, media 26,6% y baja 13,3%; además, señala que la realización personal es un factor importante para la satisfacción laboral de los docentes. Los resultados de la investigación muestran bajos puntajes en la subescala de realización personal para muchos docentes, lo que podría indicar que algunos docentes no están experimentando un alto nivel de satisfacción. Esto puede relacionarse con la sobrecarga laboral y los desafíos emocionales que enfrentan.

Los resultados de este estudio coinciden con investigaciones previas que exploran la relación entre la realización personal y el desempeño laboral en docentes. Huamancaja (2018) [34] en Huancavelica, Perú, reveló que la realización personal media 56,1% y alta 36,6% se asoció con un desempeño laboral regular 58,5%. Este estudio identificó una correlación inversa baja pero significativa entre la realización personal y el desempeño laboral.

Contrastando con esto, Burga (2019) [30] encontró en Lima que un 78% de los participantes reportaron alta realización personal y alto desempeño profesional, con una relación del 89% entre ambas variables. Por otro lado, Barja (2020) [33] en Huancayo indicó una baja realización personal 58,6% y muy baja 31,1% que correspondía con un "buen" desempeño laboral 79,3%. Este estudio concluyó que existe una correlación directa alta y significativa entre la falta de realización personal y el desempeño laboral.

La realización personal de los docentes es un factor crucial que influye directamente en su desempeño laboral. Cuando los educadores perciben que sus necesidades personales están satisfechas, su motivación y compromiso con la enseñanza se incrementan. Esto se manifiesta en un entorno de aprendizaje más positivo, una mayor dedicación a los estudiantes y, consecuentemente, un mejor rendimiento académico. Por el contrario, la ausencia de realización personal puede conducir a estrés, desmotivación y agotamiento, repercutiendo negativamente en la calidad de la enseñanza y el bienestar general del docente [32].

#### 4.7 Relación entre síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.

Tabla 7. Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.

Síndrome de Burnout	Desempeño laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alto	0	0,0	15	17,7	25	29,4	40	47,1
Medio	1	1,2	35	41,2	2	2,4	38	44,7
Bajo	3	3,5	4	4,7	0	0,0	7	8,2
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4,7</b>	<b>54</b>	<b>63,5</b>	<b>27</b>	<b>31,8</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** cuestionario sobre síndrome de burnout y desempeño laboral aplicado a docentes de la UNACH, 2025.

#### Contrastación de la hipótesis

Prueba de chi-cuadrado		
Chi-cuadrado de Pearson	Valor	P-valor
	77,668 <sup>a</sup>	0,000
<b>Total</b>	<b>85</b>	

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

La Tabla 7 revela una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la UNACH en 2025. Los resultados indican que el 47,1% de los docentes con rango alto de burnout presentan un desempeño laboral bajo, lo que sugiere una fuerte relación negativa entre ambos. En contraste, aquellos docentes con niveles medios de burnout se distribuyen principalmente entre un desempeño laboral medio 41,2% y bajo 2,4%. Es notable que la mayor parte de profesores con un desempeño laboral alto 63,5% experimentan un bajo nivel de burnout.

Por lo tanto, se acepta la H<sub>1</sub>: Existe relación estadística significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025 ( $p = 0,000$ ).

Los datos obtenidos son semejantes a los identificados por Llerena [28], trabajo realizado en Ecuador y a Briceño [25], estudio hecho en Venezuela, los cuales determinaron que el síndrome de burnout influyó en el desempeño laboral de los maestros. Enfatizando que los altos puntajes en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal subrayan la necesidad de intervenciones y apoyo psicosocial para el mejoramiento del bienestar de los educandos y en última instancia, incrementar la calidad educativa en el país.

Respecto a los resultados encontrados, se demuestra que las presiones y el estrés del entorno laboral afectan al estado de salud de las personas que trabajan en profesiones sociales y más concretamente al personal docente, influyendo negativamente en su salud, pero también al propio proceso educativo. El profesorado constituye, sin duda, una profesión compleja y muy saturada de responsabilidades [3].

En tal sentido, podemos decir que el profesor vive una profesión con dos caras que coexisten al mismo tiempo. Una es la satisfacción por desarrollar una vocación que generara diversos logros individuales. Otra, la de una profesión preñada de malestares y dolencias que la sociedad no termina de percibir en su justa medida. De hecho, el profesorado es uno de los sectores con más padecimientos de estrés y otros como disfonía, insomnio, gastritis o ansiedad, producida en gran parte por la realidad laboral y socioeconómica con la que convive [70].

Sin embargo, difieren a los de Berrios, et al. [26], estudio realizado en Honduras, quienes refieren que los docentes no presentan signos y síntomas significativos (agotamiento mental, físico o emocional crónico) que denoten la presencia del síndrome de burnout. Evidenciando que algunas universidades desarrollan metodologías y medidas de prevención del síndrome de cansancio profesional.

En el ámbito nacional los datos son semejantes a los identificados por Burga [30], estudio hecho en la Universidad Norbert Wiener, Lima. Donde obtuvo como resultado un nivel medio el síndrome de burnout y alto desempeño laboral

en 56% y determinaron la existencia de una significativa correlación entre variables. Asimismo, Huamancaja [34]. En su exploración en Huancavelica, mostró un síndrome de burnout medio 73,2% y desempeño laboral regular 58,5 %, la cual, muestra la presencia de una correlación inversa baja significativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral. Estos son compartidos en los encontrados en el estudio donde existe relación estadística significativa entre síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.

En concordancia a lo encontrado, si el SB se incrementa, el desempeño también aumenta. Posiblemente este dado porque la persona, en este caso el profesor, al inicio, afronta situaciones amenazantes y nocivas en la cual debe utilizar recursos individuales para la conservación de un equilibrio físico y emocional, por lo cual podría sentir motivación para mejorar su desempeño [71].

La relación del aumento en las dimensiones del burnout y el desempeño puede significar que una persona presenta capacidades naturales para adaptarse, lo que significa que los profesores una vez adaptados a los cambios empiezan conservar su equilibrio físico, mental y emocional. Cabe señalar que, si bien algunos seres humanos experimentan instantes momentos más productivos antes de ser afectados por el cansancio total, a medida que pasa el tiempo, el burnout es perjudicioso en el rendimiento laboral por consecuencias de la exposición a efectos estresores en un periodo de 5 a 8 años [72].

Por otro lado, existe divergencia a los resultados de Barja [33], investigación realizada en Huancayo, donde encontró un nivel alto de síndrome de burnout 65,5% y el desempeño laboral bueno 79,3%, estableciendo que existe una relación inversa baja no significativa ( $p = 0.596$ ) entre variables. Por su parte Nicolas [31], en su estudio hecho en Piura, determinó que el 93,5% de los docentes que presentan síndrome de burnout en nivel medio se relaciona con el 83,6% de docentes que muestran un nivel alto de desempeño laboral; permitiendo concluir que no existe correlación entre síndrome de Burnout y desempeño laboral.

Importante señalar que el burnout y el desempeño docente no son variables aisladas y existen otras variables que podrían jugar un papel importante en el ajuste por el impacto entre ambas variables, es decir podrían influir en su direccionalidad; estas variables son: la personalidad, el estilo de afrontamiento, el nivel de motivación, las variables sociodemográficas, las recompensas sociales, económicas y otros beneficios que satisfagan sus expectativas, que les brinden estabilidad y comodidad ya que podrían ayudar a aminorar los síntomas del estrés [73].

Los datos obtenidos indican una conexión clara y significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral [33]. Los indicadores sintomáticos comunes observados en los docentes incluyen agotamiento, cansancio físico, disminución de la autoestima, deseos de abandono e, incluso, cuadros de depresión. Estos síntomas pueden ser consecuencia de la insatisfacción laboral o una excesiva carga de trabajo, factores que inciden directamente en su actividad pedagógica y, por ende, en la calidad de la enseñanza [74].

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **CONCLUSIONES**

- Los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025 presentaron un alto nivel de síndrome de burnout, lo cual conlleva a un desgaste emocional y físico, debido al estrés crónico, insatisfacción, sobrecarga y exigencia laboral, afectando la productividad del docente.
- Se estableció que los docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025 muestran un nivel medio de desempeño laboral, lo que sugiere que el maestro domina los contenidos, organiza sus clases y evalúa a sus estudiantes, pero por las diferentes funciones que cumple un docente universitario carece de un enfoque dinámico y personalizado en el aprendizaje.
- Se comparó la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y el desempeño. Agotamiento emocional con desempeño laboral bajo con una relación significativa ( $p = 0,006$ ); asimismo, despersonalización y un bajo desempeño laboral con una relación significativa ( $p = 0,031$ ) y baja realización personal con un alto desempeño laboral encontrándose una relación significativa ( $p = 0,006$ ), los resultados revelan que el síndrome de burnout afecta el desempeño docente de manera compleja, manifestándose en una disminución del rendimiento cuando el agotamiento y la despersonalización son altos, mientras que la falta de realización personal coexiste con un alto desempeño, lo que podría indicar una incongruencia de la productividad a costa del bienestar personal.

## RECOMENDACIONES

### **A las autoridades de la UNACH:**

- Ofrecer asistencia psicológica a los docentes que formaron la población de estudio, mediante el servicio psicología y psicopedagogía, para disminuir los niveles altos del síndrome de burnout y desde luego, incrementar el desempeño laboral.
- Elaborar cargas lectivas flexibles, con la finalidad de mantener y optimizar su rendimiento en favor de la universidad, evitando desgaste físicos y mentales innecesarios.

### **A los responsables de la Dirección de Bienestar Universitario de la UNACH:**

- Familiarizarse sobre el Síndrome de Burnout, para poder tomar medidas correctivas oportunas para lograr el óptimo desempeño laboral de los docentes universitarios y así ofrecer un excelente servicio educativo, implementando las pausas activas.
- Implementar programas de intervención para la prevención y el manejo del síndrome de burnout a través del servicio de psicología y psicopedagogía para controlar y manejar el estrés en sus estadios iniciales con el fin de mejorar la calidad de vida de los docentes universitarios.
- Formular una política universitaria sobre alimentación saludable y actividad física en docentes y alumnos.

### **A los docentes de la UNACH:**

- Agregar a su rutina diaria actividades de integración, actividades deportivas, recreativas y socio familiares que ayuden a la liberación de tensiones y cargas mentales originadas por el trabajo cotidiano, para así lograr un rendimiento óptimo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alvarado L, Amaya R, Reyes S, Muñoz R, Ramos E, Sansores E. Síndrome de burnout en profesores universitarios de latinoamérica: una revisión de literatura. Revista TELOS [online]. 2023 [consultado el 27 de agosto del 2024]; 25(3): 802-818. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/993/99376074015/html/>
2. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo [online]. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; 2022 [consultado el 27 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/noticias-insst/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout->
3. Mohamed R, Mohamed H. Síndrome de burnout en el docente universitario en tiempos de COVID-19. Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales [internet]. 2022 [consultado el 27 de agosto del 2024]; 1(22): 139-158. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5819/581973131008/html/>
4. Organización Mundial de Salud. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo [internet]. Ginebra, Suiza: OMS; 2022 [consultado el 27 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
5. Universidad Nacional Autónoma de México. México: Alarmantes cifras de estrés laboral [internet]. México: UNAM; 2023 [consultado 27 de agosto del 2024]. Disponible en: [https://unamglobal.unam.mx/global\\_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/](https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/)
6. Florencia M. Alta sensación de burnout en América Latina [infografía]. Alemania: Revista Statista, 2023. [consultado el 27 de agosto del 2024]. 3(36): 28-36 Disponible en: <https://es.statista.com/grafico/31217/empleados-que-sintieronagotamiento-laboral-por-pais-y-causas-posibles/>.

7. Manzano A. Síndrome de Burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación [internet]. 2020 [consultado el 28 de agosto del 2024]; 4(16): 499-511. Disponible en: <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/132>
8. Posada JI, Molano PN, Parra RM, Brito FY, Rubio EA. Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional [internet]. 2019 [consultado el 28 de agosto del 2024]; 37(2): 119-133. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8646454>
9. Torres C. Síndrome Burnout y docentes universitarios (caso: docentes universitarios bolivianos de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno). Educación Superior [internet]. 2020 [consultado el 28 de agosto de 2024]; 7(2), 9-24. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2518-82832020000200005&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2518-82832020000200005&script=sci_abstract&tlng=es)
10. Organización Mundial de la Salud. Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos [internet]. Ginebra, Suiza: OMS; 2022 [consultado el 28 de agosto 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>
11. Ministerio de Salud. Establecimientos de salud Minsa atendieron más de 42 000 casos por reacción a estrés agudo y postraumático [internet]. Perú: MINSA; 2024 [consultado el 28 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/967445-establecimientos-de-salud-minsa-atendieron-mas-de-42-000-casos-por-reaccion-a-estres-agudo-y-postraumatico>
12. Valverde M. Síndrome de burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada de Perú en tiempos de pandemia. Revista Científica de Ciencias de la Salud [internet]. 2021 [citado 29 de agosto de 2024]; 14(1): 19-6. Disponible en: <https://doi.org/10.17162/rccs.v14i1.1478>

13. Yucra RJ. Síndrome de Burnout en los profesores de la institución educativa secundaria Pedro Vilcapaza, del distrito de San Miguel, Puno [tesis de licenciatura] [internet]. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2022 [consultado el 29 de agosto del 2024]. Disponible en: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA\\_0f9c7ada5b1d3019ec3c82b63ed82d0a](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_0f9c7ada5b1d3019ec3c82b63ed82d0a)
14. Rodriguez OM. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa, Sókota [tesis de maestría] [internet]. Chiclayo, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022 [consultado el 29 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79349>
15. Choy R. Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana. [tesis de maestría] [internet]. Lima, Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017 [Consultado el 03 de enero del 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/1011>
16. Gonzalez W, Vilchez R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Pensamiento & gestión [internet]. 2021 [consultado el 27 de agosto del 2024]. 2(51): 54-74. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/html/>
17. Ministerio de Educación. Marco de buen desempeño docente [internet]. Lima, Perú: MINEDU; 2022 [consultado el 27 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
18. Organización Internacional del Trabajo. (2022). Salud mental en el trabajo: La OIT hace un llamado a la acción. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_858607/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_858607/lang--es/index.htm)

19. Bazan GM. Relación entre el Estrés y el Desempeño Laboral en Docentes de una Universidad Privada de Lima, 2021 [tesis de maestría] [internet]. Lima, Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2022 [consultado el 19 de diciembre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79254>
20. Barja CR. Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral de los docentes de tiempo completo de la Upla Filial Chanchamayo – 2019. [tesis de maestría] [internet]. Huancayo, Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2020 [Consultado el 03 de enero del 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6387>
21. Salazar E. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, 2019. Revista de investigación científica: Ciencias sociales y Humanidades [internet]. 2019 [Consultado el 03 de enero del 2025]; 4(1): 49-55. Disponible en: <https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/685>
22. Avendaño CE. Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. [tesis de maestría] [internet]. Lima, Perú: Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional; 2017 [Consultado el 03 de enero del 2025]. Disponible en: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI\\_cf20ba8f1ad7834719924d6cd7143b24/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_cf20ba8f1ad7834719924d6cd7143b24/Details)
23. Vásquez S. Prevalencia del síndrome de burnout en el personal docente y administrativo de la institución educativa 82081 sagrado corazón de Jesús-San Marcos, Cajamarca. 2022 [tesis de licenciatura] [internet]. Cajamarca, Perú: Universidad Nacional de Cajamarca; 2022 [Consultado el 29 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5191>
24. Sempertegui H. Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2017 [tesis de licenciatura] [internet]. Chota, Perú: Universidad Nacional Autónoma de Chota; 2021 [consultado el 29 de agosto

del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unach.edu.pe/items/3d837691-e5f2-4608-8b0f-87a6aabe25b0>

25. Briceño CE. Incidencia del Síndrome de Burnout sobre el desempeño docente en educación superior. *Revista educación y sociedad* [internet]. 2024 [consultado el 18 de diciembre del 2024]; 5(9): 3-14. Disponible en: <https://doi.org/10.53940/reys.v5i9.166>
26. Berrios BI, Chinchilla CE, Rivera MI. Efecto del Síndrome de burnout y desempeño laboral de los docentes de Nashville School. *Ciencias sociales y humanidades* [internet]. 2023 [consultado el 30 de agosto del 2024]; 1(3): 74-78. Disponible en: <https://revistas.unitec.edu/tekne/article/view/324>
27. Fierro C, Parra P, Pérez C. Burnout académico y desempeño de los docentes clínicos en los médicos residentes de una universidad chilena. *Revista Elsevier* [internet]. 2023 [consultado el 19 de diciembre del 2024]; 1-6. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181323000025>
28. Llerena EB. Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución pública de Educación Superior [tesis de maestría] [internet]. Universidad Técnica de Ambato; 2023 [consultado el 30 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/items/d63a9f9d-aa85-4d7f-81a9-7602d9ec11fb>
29. Alwaely SA, Jarrah HY. El agotamiento laboral y su relación con el desempeño del personal académico en la Facultad de Educación de la Universidad Al Ain (estudio de evaluación). *Revista Internacional de Investigación Cognitiva en Ciencia, Ingeniería y Educación* [internet]. 2020 [consultado el 30 de agosto del 2024]; 8(3): 19-28. Disponible en: <https://typeset.io/papers/occupational-burnout-and-its-relation-to-academic-staff-4z007hws3c>
30. Burga DR. Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño profesional en docentes de enfermería de la Universidad Norbert Wiener 2022 [tesis de licenciatura] [internet]. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener; 2023 [consultado el 30 de agosto de 2024]. Disponible en:

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/7f54a78b-5e96-430b-b40a-6bc0cbb5b04b>

31. Nicolas AF. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana 2021 [tesis de Maestría] [internet]. Piura, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022 [consultado el 30 de agosto del 2024]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80379/nicolas\\_maf-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80379/nicolas_maf-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y)
32. Díaz DL, Pacoconza J. El Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – filial Tambopata (Puerto Maldonado) – 2019 [tesis de titulación] [internet]. Madre de Dios, Perú: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios; 2021 [consultado el 4 de diciembre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/770>
33. Barja CR. Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los docentes de tiempo completo de la UPLA Filial Chanchamayo – 2019 [tesis de maestría] [internet]. Chanchamayo, Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2020 [consultado el 4 de diciembre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6387>
34. Huamancaja J. Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2018 [tesis de maestría] [internet]. Huancavelica, Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú; 2020 [consultado el 30 de agosto del 2024]. Disponible en: [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6234/T010\\_73069268\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6234/T010_73069268_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
35. Gil P, Viotti S, Converso D. Propiedades psicométricas del Cuestionario para el Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) en profesionales de la salud italianos: una perspectiva de género. Liberabit [internet]. 2017 [consultado el 01 de setiembre del 2024]; 23(2), 153-168. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/686/68655997002/html/>

36. Olivares V, Gil P. Análisis de las propiedades psicométricas del "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (CESQT) en profesionales chilenos. Dialnet [internet]. 2011 [consultado el 01 de setiembre del 2024]; 13(2-3), 229-240. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2579830>
37. Esteras J, Chorot P, Sadín B. El Síndrome de Burnout en los docentes [internet]. 1ª ed. Madrid, España: Ediciones Pirámide. 2018 [consultado el 01 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.calameo.com/books/002443081bc0cc86016e0>
38. Lovo J. Síndrome de Burnout: un problema moderno. Revista eterna [internet]. 2020 [consultado el 13 de enero del 2024]; 1(70):110-120. Disponible en: <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
39. Rodríguez L. Aproximación crítica a conceptos relacionados con el estrés (Revisión). Redel. Revista Granmense de Desarrollo Local [internet]. 2022 [consultado el 2 de setiembre de 2024]; 6(4), 208-219. Disponible en: <https://revistas.udg.co.cu/index.php/redel/article/view/3642>
40. Rivera A, Ortíz R, Miranda M, Navarrete P. Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). Revista Digital de Posgrado [Internet]. 2019 [ Consultado el 2 de setiembre del 2024]; 8(2): 4. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
41. Miranda R, Santa Cruz M. Síndrome de burnout desde la perspectiva de género en docentes universitarios, La Paz y Santa Cruz de la Sierra-Bolivia. Hexágono Pedagógico [internet]. 2021[consultado el 2 de setiembre de 2024]. 12(1), 162-174. Disponible en: <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/hexagonopedagogico/article/view/2079>

42. Veles C, Hernández S. manifestaciones del Síndrome de Burnout en estudiantes de medicina. Archivos en medicina familiar [internet]. 2020 [consultado el 3 setiembre del 2024]; 18(4):77-83. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2016/amf164a.pdf>
43. Ramos M, Alfonso I, Peñafiel K, Macias EC, Labrada E. Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores [internet]. 2020 [consultado el 3 de setiembre del 2024]; 1(2): 3. Disponible en: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v32i1.2030>
44. Castañeda MY. Prevalencia de Síndrome de Burnout en el personal administrativo del Hospital Regional docente de Cajamarca-I y II trimestre del 2019 [tesis de licenciatura] [internet] Cajamarca-Perú: Universidad Nacional de Cajamarca; 2019 [consultado el 3 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3704/informe%20de%20tesis%20final%20mycc201912.pdf?sequence=1&isallowed=y>
45. Popa O, Diaconescu LV, Mihalescu A. Manual de Burnout [internet]. 1 ed. Itilia, Europa: erasmus; 2020 [consultado el 3 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://bendit-eu.eu/manual/burnout%20manualspanish.pdf>
46. Quinapaxi ON, Síndrome de Burnout y estrategias para su enfrentamiento a nivel individual en personas de entre 25 a 40 años, en una empresa privada de Quito, en el periodo 2021-2022 [tesis de licenciatura] [internet] Quito, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana; 2022 [consultado el 3 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/23156>
47. Estrada K. Síndrome de Burnout: Enfoque Fisioterapéutico [tesis de licenciatura] [internet] Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018 [consultado el 3 de setiembre del 2024]. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3983/trab.suf.prof.estrada%20ayala,%20kery%20cristian.pdf?sequence=2>
48. Menéndez T, Calle AJ, Delgado DA, Espinel JT, Cedeño IG. Síndrome de Burnout y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital general

en la provincia de Manabí, Ecuador. Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales [internet]. 2020 [consultado el 3 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/cccss/2018/10/sindrome-burnout-ecuador.html>

49. Gilmonte P. Guía prevención Burnout [internet]. 1 ed. Valencia, España: Psirculo creativo; 2020 [consultado el 3 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2021/07/guia-prevencion-del-burnout-.pdf>
50. Díaz F, Díaz JF. Modelo para autoevaluar la práctica docente de los maestros de infantil y primaria. Revista de la Facultad de Educación de Albacete [internet]. 2007 [consultado el 4 de setiembre]; 22: 155-202. Disponible en: <https://dial net. unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2591557>
51. Ramírez JM. Modelo teórico de desempeño del docente universitario para la construcción del conocimiento. Revista scientific [internet]. 2017 [consultado el 4 de setiembre]; 256-274. Disponible en: [https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/77](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/77)
52. Universidad Nacional Autónoma de Chota. Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de Chota 2025 [internet]. Artículo 21. Promulgada el 04 de julio de 2025 (Perú) [consultado el 19 de agosto del 2025]. Disponible en: [https://portaluni.unach.edu.pe/images/documentos/documentos\\_gestion/Estatuto2025.pdf](https://portaluni.unach.edu.pe/images/documentos/documentos_gestion/Estatuto2025.pdf)
53. Ley Universitaria N° 30220. Diario oficial el Peruano [internet]. Publicado el 09 de julio del 2014 [consultado el 19 de agosto del 2025]. Disponible en: <https://lpderecho.pe/ley-universitaria-ley-30220-actualizado/>
54. Gonzáles WJ, Vílchez R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Pensamiento & gestión [internet]. 2021 [consultado el 4 de setiembre]; (51): 54-74. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/html/>

55. Ortiz CJ. Desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes, Yarusyacan-Pasco [tesis de maestría] [internet]. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [consultado el 20 de diciembre del 2024]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19580/ortiz\\_sc.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19580/ortiz_sc.pdf?sequence=1)
56. Rochina SC, Ortiz JC, Paguay LV. La metodología de la enseñanza aprendizaje en la educación superior: algunas reflexiones. Revista Universidad y Sociedad [internet]. 2020 [consultado el 20 de diciembre del 2024]; 12(1): 386-389. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100386](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100386)
57. Misad R, Misad K, Dávila O. Desarrollo de la profesionalidad docente: una revisión de la producción académica. Revista De Empresa Y Gobierno [internet]. 2022 [consultado el 20 diciembre del 2024]; 2(2): 57-73. Disponible en: <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/32>
58. Garay M. Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales en tiempos de pandemia. Clínica Ricardo Palma 2021 [tesis de licenciatura] [internet]. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres; 2021 [consultado el 10 de setiembre del 2024]. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay\\_OM.pdf?sequence=1](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8994/Garay_OM.pdf?sequence=1)
59. Bautista R, Cienfuegos R, Aquilar JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica [tesis de bachillerato] [internet]. Lima, Perú: Universidad Peruana Unión; 2020 [consultado el 12 de setiembre del 2024]. Disponible en: [https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
60. Barreto M, Piamonte J. Estrés laboral en comunidad docente [internet]. Santander, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia. 2020 [consultado el 17 de setiembre del 2024]. Disponible en:

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/b44cb3af-9756-44ed-bfb0-2b13aaa0e2ca/content>

61. Ventura E. Perfil ético del docente universitario desde la valoración de estudiantes de educación. Ciencia y Educación [internet]. 2021 [consultado el 18 de setiembre de 2024]; 5(1): 113-129. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7839936>
62. Álvarez M, De La Cruz MA, Gutierrez A. Docencia universitaria. FIDE [internet]. 2022 [consultado el 5 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://www.fide.edu.pe/blog/detalle/tag/docencia-universitaria/>
63. Municipalidad provincial de Chota. Ubicación geográfica [internet]. Chota, Perú: Municipalidad provincial de Chota; 2021 [consultado el 6 de octubre del 2024]. Disponible en: <https://www.munichota.gob.pe/ubicacion-geografica>
64. Agencia Nacional de Noticias. Chota: conoce la bella provincia Cajamarquina llamada “Capital taurina del norte peruano” [internet]. Editora Perú. 2021 [consultado el 8 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://andina.pe/agencia/noticia-Chota-conoce-bella-provincia-cajamarquina-llamada-capital-taurina-del-norte-peruano-843517.aspx>
65. Universidad Nacional Autónoma de Chota. Reseña histórica [internet]. Chota, Perú: Universidad Nacional Autónoma de Chota; 2022 [consultado el 8 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://portaluni.unach.edu.pe/index.php/universidad/historia>
66. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [internet]. 6ta ed. México: mcgraw-hill / Interamericana Editores; 2014 [citado el 9 de octubre 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
67. Supo J. Seminarios de investigación científica [internet]. Arequipa, Perú: Bioestadístico EIRL; 2012 [consultado el 9 de octubre de 2024]. Disponible en:

[https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-suppo-pdf58f42a6adc0d60c24cda983e\\_pdf](https://kupdf.net/download/investigacion-cientifica-jos-eacute-suppo-pdf58f42a6adc0d60c24cda983e_pdf)

68. Rodríguez KP, Lechuga JI. Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Escuela de Administración de Negocios [internet]. 2019 [consultado el 9 de octubre del 2024]; (87): 79-101. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/206/20663246005/html/>
69. López V, Pérez JF. Técnicas de recopilación de datos en la investigación científica. Actualización clínica [internet]. 2011 [consultado el 10 de octubre del 2024]; 10: 485-489. Disponible en: [http://revistasbolivianas.umsa.bo/pdf/raci/v10/v10\\_a08.pdf](http://revistasbolivianas.umsa.bo/pdf/raci/v10/v10_a08.pdf)
70. Santibáñez C, Moreno G, Sánchez U, Alvarez M. Síndrome de burnout en docentes de salud de Universidades en Chile durante la pandemia de COVID-19. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2021 [consultado 01 de mayo del 2025]; 30(4): 495-504. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S302011602021000400495&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S302011602021000400495&lng=es). Epub 14-Mar-2022.
71. Saavedra I, García JV, Llamazares FJ, Arbesú E, López A. Grado de burnout en especialistas en formación de medicina y psicología clínica. Elsevier [internet]. 2019 [consultado el 23 de abril del 2025]: 1575-1813. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-avance-resumen-grado-burnout-especialistas-formacion-medicina-S1575181319301032>
72. Castillo DC, Castillo Y. Habilidades gerenciales y desempeño laboral de docentes universitarios. Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas [internet]. 2022 [consultado el 23 de abril del 2025]; 5(1): 271-284. Disponible en: <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/484>
73. Cobos D, López F, Gallardo JA, Martín MC. Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios: estudio de caso en una universidad española. Scielo [internet]. 2022 [consultado el 23 de abril del 2025]; 15(2): 83-92. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062022000200083&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062022000200083&script=sci_arttext)

74. Gutiérrez FM. Burnout y desempeño en docentes de universidades privadas de lima metropolitana [tesis de maestría] [internet]. Lima, Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2023 [consultado el 16 de abril del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/15203>

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:**

“Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025”

**Objetivo de la investigación:**

Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025

Yo....., identificado (a) con DNI N° ....., mediante la información dada por las bachilleres en enfermería, Edith Ghyobany Sánchez Saldaña y Ayde Delgado Díaz; acepto brindar la información solicitada por el investigador de manera personal, teniendo en cuenta de que la información obtenida será confidencial y mi identidad no será revelada.

Chota,.....de..... del 2025.

-----

Firma

## ANEXO 2: FORMATOS DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE CHOTA**  
Escuela Académico  
Profesional de Enfermería

“Síndrome de Burnout y desempeño  
laboral en docentes de la  
Universidad Nacional Autónoma de  
Chota, 2025”

### CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT

(Fernández M, 2002)

(Adaptación: Delgado A y Sanchez EG, 2025)

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a), el cuestionario que está leyendo, tiene por objetivo conocer los sentimientos y actitudes de su persona en su trabajo y hacia sus estudiantes. Rogamos a usted, responder con la sinceridad del caso. La encuesta es anónima y la información brindada servirá para fines investigativos.

#### I. DATOS GENERALES:

**Edad:** .....

**Estado civil:**

Soltero (a) ( ) Casado (a) ( ) Viudo (a) ( ) Divorciado (a) ( )

**Sexo:** Femenino ( ) Masculino ( )

**Condición laboral:** Nombrado (a) ( ) Contratado (a) ( )

**Escuela profesional en la que labora:**

Enfermería ( ) Contabilidad ( ) Ingeniería Civil ( )

Ingeniería Forestal y Ambiental ( ) Ingeniería Agroindustrial ( )

#### II. CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Señale la opción correcta que crea conveniente sobre lo que usted siente:

1 = Nunca

2 = Pocas veces

3 = Regularmente

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Nº	Ítems	Nunca	Pocas veces	Regular mente	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1.	Me siento emocionalmente agotado(a)					
2.	Me siento agotado(a) al final de la jornada de trabajo					
3.	Me siento fastidiado (a) cuando me levanto en la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo					
4.	Puedo entender fácilmente como se sienten los alumnos					
5.	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia					
6.	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mi					
7.	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos					
8.	Me siento cansado(a) por el trabajo					
9.	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros					
10.	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo					
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
12.	Me encuentro con mucha vitalidad					
13.	Me siento frustrado(a) en mi trabajo					
14.	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro					
15.	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis alumnos					
16.	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés					
17.	Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada en mis clases					
18.	Me encuentro animado(a) después de trabajar junto con mis alumnos					
19.	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo					

20.	Siento que he llegado al límite de mis capacidades en el trabajo					
21.	Siento que se trata de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo					
22.	Siento que algunos de los alumnos me culpabilizan de algunos de sus problemas					

## ANEXO 03

### CUESTIONARIO



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE CHOTA**  
Escuela Académico  
Profesional de Enfermería

“Síndrome de Burnout y  
desempeño laboral en docentes de  
la Universidad Nacional Autónoma  
de Chota 2025”

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

(Burga D, 2023)

(Adaptación: Delgado A y Sánchez EG, 2025)

### INSTRUCCIONES

Marque con una (X) la respuesta que considere correcta:

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		0	1	2	3	4
1.	Realizo responsablemente, antes de iniciar el ciclo, la programación didáctica, sílabos, otros, donde establezco las estrategias y actividades para el desarrollo del curso.					
2.	Diseño la evaluación en función a las capacidades, conocimientos e indicadores previstos.					
3.	Evalúo si los contenidos, estrategias y recursos que utilizo son los más pertinentes para los estudiantes.					
4.	Manejo con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que desarrollo.					
5.	Adapto mi programación de actividades (estrategias de enseñanza, materiales didácticos y técnica de evaluación)					
6.	Implemento sesiones considerando la realidad sociocultural y económica de mis estudiantes.					
7.	Diseño un currículo por competencias para estimular el aprendizaje de los estudiantes.					

8.	Participó activamente en la elaboración y ejecución de los proyectos curriculares de la institución.					
9.	Desarrollo la planificación curricular teniendo en cuenta el modelo educativo institucional.					
10.	Diseño actividades de aprendizaje de alta demanda cognitiva.					
11.	Evalúo y reajusto la programación curricular (sesión, Unidad) en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones.					
12.	Comunico a mis estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
13.	Escucho y respeto las opiniones y puntos de vista de mis estudiantes.					
14.	Promuevo la práctica de las normas de convivencia.					
15.	Considero actividades de diferentes niveles de dificultad que atienda a los diferentes estilos, habilidades y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
16.	Desarrollo mi práctica pedagógica bajo una gestión del currículo por competencia en el marco del enfoque de cada una de las áreas.					
17.	Utilizo estrategias de retroalimentación oportunas, sobre los avances y resultados de la evaluación, para que los estudiantes verifiquen sus logros de aprendizaje.					
18.	Promuevo a los estudiantes universitarios el uso sistemático de los libros y fomento el aprovechamiento de los materiales disponibles en los laboratorios y bibliotecas.					
19.	Promuevo trabajos colaborativos y cooperativos entre los estudiantes orientados a la solución de problemas del contexto socio cultural y ambiental.					

20.	Propongo actividades de aprendizaje que involucran el proceso de selección y organización de información relevante.					
21.	Empleo materiales, considerando los aprendizajes previstos, los ritmos, estilos de aprendizaje y las inteligencias múltiples de los estudiantes.					
22.	Autoevalúo mi desempeño identificando mis necesidades de aprendizaje profesional y personal					
23.	Reconozco mi rol como agente de cambio social en el ámbito institucional y local.					
24.	Considero que soy reconocido por mis coordinadores-jefes y/u otros actores de la comunidad educativa por mi buen desempeño.					
25.	Participo y colaboro en las actividades emprendidas por la institución educativa donde laboro.					
26.	Me reúno periódicamente con el jefe de departamento para informarles sobre el avance del logro de las metas y desarrollo de las actividades académicas.					
27.	Me actualizo permanentemente en temas relacionados con el área que enseño y/o pedagogía en general, para mejorar mi práctica.					
28.	Acepto los resultados de la evaluación que implican debilidades en mi desempeño y asumo acciones de mejora.					

**Anexo 4:** Matriz de consistencia

Título	Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas de instrumentos
<p>Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025</p>	<p>¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Determinar el nivel del Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.</li> <li>✓ Establecer el nivel del desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.</li> <li>✓ Comparar la relación entre agotamiento emocional y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.</li> <li>✓ Estudiar la relación entre despersonalización y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.</li> <li>✓ Establecer la relación entre realización personal y desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2025.</li> </ul>	<p><b>H<sub>1</sub>:</b> Existe relación estadística significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.</p> <p><b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación estadística significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.</p>	<p><b>Técnicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Encuesta.</li> </ul> <p><b>Instrumentos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cuestionario del Síndrome de Burnout</li> <li>✓ Escala del Desempeño Laboral</li> </ul>

## Anexo 5: Confiabilidad de instrumentos

### Fiabilidad del cuestionario de síndrome de burnout

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	18	100,0

<sup>a</sup> La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	22

### Fiabilidad de la escala del desempeño laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	18	100,0

<sup>a</sup> La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	28

## Anexo 6: Validación de instrumentos

## a) Cuestionario Síndrome de Burnout

### III. DATOS DEL JUEZ

- 3.1. Apellidos y Nombres : IRIGOIN EDQUEN ALEX ISRAEL  
3.2. Institución laboral : RED INTEGRADA DE SALUD CHOTA  
3.3. profesión/grado académico : MAESTRO EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD  
3.4. área de desempeño : ALMACEN ESPECIALIZADO DE CADENA DE FRIO  
3.5. Número de contacto : 927806404

### IV. VEREDICTO DE APLICABILIDAD

.....Instrumento aplicable .....

LUGAR Y FECHA: Chota, 20 de diciembre 2024

FIRMA DEL JUEZ

DNI: 44769363

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA  
RED INTEGRADA DE SALUD CHOTA  
  
Lic. Enf. ALEX ISRAEL IRIGOIN EDQUEN  
CADENA DE FRIO  
C.E.P. 63170

### III. DATOS DEL JUEZ

- 3.1. Apellidos y Nombres : BUSTAMANTE FERNANDEZ MARIA HAYDEE  
3.2. Institución laboral : HOGAR PROTEGIDO LUZ DE VIDA  
3.3. profesión/grado académico: ENFERMERA/DOCTORA EN CIENCIAS MENCIÓN SALUD  
3.4. área de desempeño : COORDINADORA  
3.5. Número de contacto : 927847144

### IV. VEREDICTO DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable.

LUGAR Y FECHA: Chota. 29/12/2024

FIRMA DEL JUEZ

DNI:45697441

### III. DATOS DEL JUEZ

- 3.1. Apellidos y Nombres : Ortiz Ramos Nila Y  
3.2. Institución laboral : Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota  
3.3. profesión/grado académico: Licenciado en Enfermería/Maestro en gestión de los servicios de salud  
3.4. área de desempeño : Central de esterilización  
3.5. Número de contacto : 978022945

### IV. VEREDICTO DE APLICABILIDAD

Cumple con los criterios de aplicabilidad

LUGAR Y FECHA: Chota 30/12/2024

FIRMA DEL JUEZ

DNI: 42320787

### III. DATOS DEL JUEZ

- 3.1. Apellidos y Nombres : Gavidia Guevara Ana Melva  
3.2. Institución laboral : Red Integrada de Salud Chota  
3.3. profesión/grado académico : Lic. Enfermería/ Maestro En Ciencias: Salud Pública  
3.4. área de desempeño : Dirección de Epidemiología Ris Chota  
3.5. Número de contacto : 967974624

### IV. VEREDICTO DE APLICABILIDAD

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento solicitado por el o la interesado(a) y de acuerdo a los objetivos alcanzados, luego de hacer las observaciones pertinentes, formulo que el instrumento cumple con los criterios para su aplicabilidad

LUGAR Y FECHA: 30/12/2025

DNI:43514848

M.c.s. ANA MELVA GAVIDIA  
GUEVARA

## b) Escala de desempeño laboral

V. DATOS DEL JUEZ

- 5.1. Apellidos y Nombres : IRIGOIN EDQUEN ALEX ISRAEL  
5.2. Institución laboral : RED INTEGRADA DE SALUD CHOTA  
5.3. Profesión/Grado Académico: MAESTRO EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD  
5.4. Área de desempeño : ALMACEN ESPECIALIZADO DE CADENA DE FRIO  
5.5. Número de contacto : 927806404

VI. VEREDICTO DE APLICABILIDAD

.....Instrumento aplicable.....

LUGAR Y FECHA: Chota, 20 de diciembre 2024

FIRMA DEL JUEZ

DNI: 44769363

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA  
RED INTEGRADA DE SALUD CHOTA  
  
Lic. Enf. ALEX ISRAEL IRIGOIN EDQUEN  
CADENA DE FRIO  
C.E.P. 63170

V. DATOS DEL JUEZ

- 5.1. Apellidos y Nombres : BUSTAMANTE FERNANDEZ MARIA HAYDEE  
5.2. Institución laboral : HOGAR PROTEGIDO LUZ DE VIDA  
5.3. Profesión/Grado Académico: ENFERMERA/DOCTORA EN CIENCIAS MENCIÓN SALUD  
5.4. Área de desempeño : COORDINADORA  
5.5. Número de contacto : 927847144

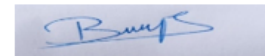
VI. VEREDICTO DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable.

LUGAR Y FECHA: Chota, 29/12/2024

FIRMA DEL JUEZ

DNI: 45697441



V. DATOS DEL JUEZ

- 3.1. Apellidos y Nombres : Gavidia Guevara Ana Melva  
3.2. Institución laboral : Red Integrada de Salud Chota  
3.3. profesión/grado académico : Lic. Enfermería/ Maestro En Ciencias: Salud Pública  
3.4. área de desempeño : Dirección de Epidemiología Ris Chota  
3.5. Número de contacto : 967974624

VI. VEREDICTO DE APLICABILIDAD

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento solicitado por el o la interesado(a) y de acuerdo a los objetivos alcanzados, luego de hacer las observaciones pertinentes, formulo que el instrumento cumple con los criterios para su aplicabilidad

LUGAR Y FECHA: 30/12/2025

DNI: 43514848

M.c.s. ANA MELVA GAVIDIA  
GUEVARA



III. DATOS DEL JUEZ

- 3.1. Apellidos y Nombres : Ortiz Ramos Nila Y  
3.2. Institución laboral : Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota  
3.3. profesión/grado académico: Licenciado en Enfermería/Maestro en gestión de los servicios de salud  
3.4. área de desempeño : Central de esterilización  
3.5. Número de contacto : 978022945

IV. VEREDICTO DE APLICABILIDAD

Cumple con los criterios de aplicabilidad



LUGAR Y FECHA: Chota 30/12/2024

  
Lic. Enf. Nila Y Ortiz Ramos  
Mgic. en Gestión de los Servicios de Salud  
C.E.P. 50338

FIRMA DEL JUEZ

DNI: 42320787



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

Licenciada por la SUNEDU / Resolución de Consejo Directivo N° 160-2018-SUNEDU/CD

## Facultad de Ciencias de la Salud



*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

### ANEXO N° 07:

#### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

<b>Código Tesis Facultad</b>
------------------------------

Yo Delgado Díaz, Ayde identificada con DNI N° 76236371, egresada de la Escuela Académico Profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, autor de la Tesis:

“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA-2025”. Declaro bajo juramento que toda la información contenida en la Tesis es auténtica e incuestionable; por lo que, soy consciente de las responsabilidades que pudieran derivarse, en caso se detecte lo contrario y contrapongan las normas descritas por la Facultad de Ciencias de la Salud y por la UNACH.

En señal de conformidad a lo manifestado, firmo la presente.

**Chota, 23 de septiembre del 2025**

Firma

**Ayde Delgado Díaz**

**DNI N° 76236371**



## UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA

Licenciada por la SUNEDU / Resolución de Consejo Directivo N° 160-2018-SUNEDU/CD



### Facultad de Ciencias de la Salud

*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

#### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Código Tesis Facultad

Yo Sanches Saldana, Edith Ghyobany identificada con DNI N°, 75658867, egresada de la Escuela Académico Profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, autor de la Tesis:

“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA-2025”. Declaro bajo juramento que toda la información contenida en la Tesis es auténtica e incuestionable; por lo que, soy consciente de las responsabilidades que pudieran derivarse, en caso se detecte lo contrario y contrapongan las normas descritas por la Facultad de Ciencias de la Salud y por la UNACH.

En señal de conformidad a lo manifestado, firmo la presente.

**Chota, 23 de septiembre del 2025**

Firma

**Edith Ghyobany Sanchez Saldaña**

**DNI N° 75658867**