

Tesis - Título Profesional Katherin Santillán Guzmán (1).docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:604066490

Fecha de entrega

1 jul 2026, 4:25 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

1 jul 2026, 4:52 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Tesis - Título Profesional Katherin Santillán Guzmán (1).docx

Tamaño del archivo

1.7 MB

30 páginas

5525 palabras

32.294 caracteres

14% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 10%  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

- 10% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 10% 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	repositorio.upeu.edu.pe	2%
2	Internet	revistacodigocientifico.itslosandes.net	<1%
3	Internet	repositorio.upeu.edu.pe:8080	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-24	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2026-07-01	<1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad del Norte, Colombia on 2015-05-18	<1%
8	Internet	hdl.handle.net	<1%
9	Internet	pa.bibdigital.ucc.edu.ar	<1%
10	Internet	repositorio.uti.edu.ec	<1%
11	Trabajos entregados	uniandesec on 2023-11-17	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2024-10-03	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Peruana Union on 2026-06-24	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Rey Juan Carlos on 2026-05-16	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Villanueva on 2026-05-08	<1%
16	Internet	www.acvenisproh.com	<1%
17	Internet	www.researchgate.net	<1%
18	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
19	Internet	www.investigacion.biblioteca.uvigo.es	<1%
20	Internet	www.scoop.it	<1%
21	Trabajos entregados	UNIACC on 2007-05-03	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad EAN on 2024-10-29	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Peruana Union on 2025-12-30	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-10-22	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2020-07-08	<1%

26	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2026-06-23	<1%
27	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
28	Internet	repositorio.uotavalo.edu.ec	<1%
29	Internet	tel.archives-ouvertes.fr	<1%
30	Publicación	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derech...	<1%
31	Publicación	David D. Chen, Jeffrey A. Kottler. "Stress Management and Prevention - Applicatio...	<1%
32	Trabajos entregados	IPE Test Account on 2014-10-03	<1%
33	Trabajos entregados	Integración Blackboard on 2025-04-01	<1%
34	Publicación	Torres Collazo, Jayleen Marie. "Acceso y Calidad de Servicios de Salud Mental en u...	<1%
35	Trabajos entregados	UNIACC on 2007-10-08	<1%
36	Trabajos entregados	UNIBA on 2025-12-02	<1%
37	Trabajos entregados	Universidad Abierta para Adultos on 2025-01-18	<1%
38	Trabajos entregados	Universidad Católica Boliviana "San Pablo" on 2024-11-04	<1%
39	Trabajos entregados	Universidad Rey Juan Carlos on 2026-05-27	<1%

40	Trabajos entregados	Universidad San Marcos on 2026-03-05	<1%
41	Trabajos entregados	Universidad Santo Tomas on 2023-11-19	<1%
42	Internet	burjcdigital.urjc.es	<1%
43	Internet	cn365.com.ar	<1%
44	Internet	documents.mx	<1%
45	Internet	eprints.ucm.es	<1%
46	Internet	i-d.esenf.pt	<1%
47	Internet	iieakoinonia.org	<1%
48	Internet	issuu.com	<1%
49	Internet	pubmed.ncbi.nlm.nih.gov	<1%
50	Internet	revistas.javeriana.edu.co	<1%
51	Internet	www.coursehero.com	<1%
52	Internet	www.preal.org	<1%

1

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES****Escuela Profesional de Administración y Negocios
Internacionales****Síndrome del burnout y procrastinación en trabajadores del
sector educación de Juanjuí, San Martín – Perú**

23

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada**Autor:**

Katherin, Santillán Guzmán

Asesor:

Dra. Maribel, Paredes Saavedra

Tarapoto, junio 2026

3

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Maribel Paredes Saavedra, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“SÍNDROME DEL BURNOUT Y PROCRASTINACIÓN EN TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCACIÓN DE la JUANJUÍ, SAN MARTÍN – PERÚ”** de la autora Katherin Santillán Guzmán tiene un índice de similitud de **xx** % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de, a los días del mes de del año 2026



Dra. Maribel Paredes Saavedra

1

Acta de sustentación

UNIVERSIDAD LA AMBA
LOS PUERTOS 2005
CÓDIGO DE 021
SANTA ANA - CAL 43
C 367-4545

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En San Martín, Tarapoto, Morales, a los 19 día(s) del mes de junio del año 20 26
siendo las 11:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, bajo la
dirección del (de la) presidente (a): Dr. Joel Cruz Tarrillo el (la)
secretario(a): Mtro. David Troya Palomino
Mtra. Carmen Doreli Guerrero Chocan y los demás miembros:
Róderes Saavedra y al (la) asesor(a) Dra. Maibel
con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis
titulado: "Síndrome de burnout y procrastinación en trabajadores del sector educación de Tarma, San Martín - Perú"
del (los) bachiller/es:

a) Katherine Santillán Guzmán
b) _____
c) _____

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciada en Administración y Negocios Internacionales
(Sustentación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(s) a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(s). Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Katherine Santillán Guzmán

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Buena</u>	<u>Muy Bueno</u>

Bachiller (b): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(s) a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma] Presidente
[Firma] Secretario
[Firma] Asesor(a)
[Firma] Miembro
[Firma] Miembro
[Firma] Miembro

Bachiller (a) _____
 Bachiller (b) _____
 Bachiller (c) _____

"Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica, conforme al Reglamento General de Grados y Títulos".

Agradecimientos

A la Universidad Peruana Unión, Sede Tarapoto, por brindarme las herramientas para mi crecimiento profesional.

A mi asesora, la Dra. Maribel Paredes Saavedra, por su valiosa guía, paciencia y rigor académico, esenciales para concretar esta investigación sobre la gestión del talento en el sector educación.

A mi tía Carmen Santillán por sus cuidados y atenciones durante este proceso.

A las instituciones y personas de la ciudad de Juanjuí, por su apertura y colaboración para realizar este estudio.

Dedicatoria

A mi esposo, Renán Saavedra Sandoval, por ser mi referente y enseñarme, con tu ejemplo diario, que con dedicación todo se alcanza. Tu determinación ha sido mi mayor motivación para lograr esta meta.

A mi hermana, Susan Santillán Guzmán, por su incondicional compañía y aliento.

A mi mamá, María de Jesús Guzmán Casanova, por ser mi ejemplo de vida y fortaleza.

Índice

SÍNDROME DEL BURNOUT Y PROCRASTINACIÓN EN TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCACIÓN DE JUANJUÍ, SAN MARTÍN – PERÚ

BURNOUT SYNDROME AND PROCRASTINATION AMONG EDUCATION SECTOR WORKERS IN JUANJUÍ, SAN MARTÍN – PERU

SÍNDROME DE BURNOUT E PROCRASTINAÇÃO EM TRABALHADORES DO SETOR DE EDUCAÇÃO DE JUANJUÍ, SAN MARTÍN – PERU

Santillán Guzmán, Katherin

Katherin.santillan@upeu.edu.pe

Universidad Peruana Unión - UPeU – Tarapoto, Perú

ORCID 0000-0002-6623-7727

Paredes Saavedra, Maribel

maribelparedes@upeu.edu.pe

Universidad Peruana Unión - UPeU – Tarapoto, Perú

ORCID 0000-0003-2383-8749

RESUMEN

La investigación analiza el impacto del agotamiento laboral en la eficiencia operativa del sector educación en Juanjuí, San Martín. El objetivo fue evaluar la relación entre el síndrome de burnout y la procrastinación en 306 trabajadores (docentes y administrativos). Bajo un enfoque cuantitativo y correlacional, los resultados revelan que casi la mitad del personal (49.7%) opera con niveles críticos de agotamiento, lo que se traduce en una alta tasa de postergación de funciones (47.7%). La aplicación del coeficiente Rho de Spearman (.233, $p < .001$) confirma que el desgaste de los recursos cognitivos es el principal factor que dispara la dilación de tareas. Se concluye que la procrastinación en las instituciones de Juanjuí no es un problema de falta de ética, sino una consecuencia administrativa del exceso de carga. Es urgente que la gestión educativa regional transite de un control rígido hacia una simplificación de procesos que preserve la capacidad mental del trabajador para garantizar la continuidad y calidad del servicio público.

Palabras clave

Burnout, procrastinación, comportamiento organizacional, eficiencia.

ABSTRACT

The research analyzes the impact of job burnout on the operational efficiency of the education sector in Juanjuí, San Martín. The objective was to evaluate the relationship between burnout syndrome and procrastination among 306 workers (teachers and staff). Under a quantitative and correlational approach, the results reveal that nearly half of the personnel (49.7%) operate with critical levels of exhaustion, which translates into a high rate of task procrastination (47.7%). The application of the Spearman's Rho coefficient (.233, $p < .001$) confirms that the depletion of cognitive resources is the main factor triggering task delay. It is concluded that procrastination in Juanjuí's institutions is not a matter of lack of ethics, but an administrative consequence of excessive workload. It is urgent for regional educational management to transition from rigid control toward a simplification of processes that preserves the worker's mental capacity to guarantee the continuity and quality of public service.

Keywords

Burnout, procrastination, organizational behavior, efficiency.

RESUMO

A pesquisa analisa o impacto do esgotamento profissional na eficiência operacional do setor de educação em Juanjuí, San Martín. O objetivo foi avaliar a relação entre a síndrome de burnout e a procrastinação em 306 trabalhadores (docentes e administrativos). Sob uma abordagem quantitativa e correlacional, os resultados revelam que quase metade do pessoal (49,7%) opera com níveis críticos de exaustão, o que se traduz em uma alta taxa de adiamento de funções (47,7%). A aplicação do coeficiente Rho de Spearman (.233, $p < .001$) confirma que o desgaste dos recursos cognitivos é o principal fator que dispara a dilação de tarefas. Conclui-se que a procrastinação nas instituições de Juanjuí não é um problema de falta de ética, mas uma consequência administrativa do excesso de carga. É urgente que a gestão educacional regional mude de um controle rígido para uma simplificação de processos que preserve a capacidade mental do trabalhador para garantir a continuidade e a qualidade do serviço público.

Palavras chave

Burnout, procrastinação, comportamento organizacional, eficiência.

1. INTRODUCCIÓN

En la gestión pública educativa actual, el éxito de las instituciones depende directamente de cómo se administra el capital humano. La literatura científica confirma que el rendimiento de docentes y administrativos no es un dato aislado, sino el motor que define la eficiencia de toda la organización (Reinius et al., 2022). Por ello, cuando el bienestar de los trabajadores se quiebra, los resultados del servicio educativo sufren un impacto inmediato.

8 Diversos autores señalan que el síndrome de burnout emerge como una problemática de naturaleza socio-laboral, desvinculada en su génesis de explicaciones fisiológicas o científicas. Su conceptualización se gestó de manera empírica en el contexto ocupacional, motivo por el cual inicialmente careció de un soporte epistemológico académico consolidado. Por consiguiente, se reconoce que su origen es esencialmente social (Sánchez, 2020).

35 A nivel mundial, un informe relevante sobre riesgos psicosociales en Europa determinó que una cuarta parte de la población trabajadora manifestó haber experimentado estrés vinculado a su empleo durante la totalidad o la mayor parte de su jornada laboral (OIT, 2020). Esta problemática afecta principalmente al género masculino, concentrándose la mayor mortalidad en varones entre los 60 y 79 años, mientras que quienes superan las 55 horas de trabajo semanal se ubican mayoritariamente entre los 45 y 74 años (OMS, 2021).

17 49 Asimismo, una investigación de gran alcance realizada en España señaló que alrededor de un tercio de los trabajadores de dicho país reporta niveles elevados de estrés (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015). La evidencia científica ha reportado que la presencia sostenida de estrés en niveles altos favorece la aparición de alteraciones en la salud mental, entre ellas el síndrome de burnout (Lovo, 2020)

7 En el contexto peruano, Huidobro (2020) sostiene que durante los últimos cinco años las jornadas laborales han generado un aumento considerable del estrés en los colaboradores, pasando de una presencia baja de agotamiento laboral a afectar a más de siete de cada diez trabajadores.

36 Esta situación es crítica en zonas descentralizadas como Juanjuí, donde la productividad laboral muestra señales de un deterioro preocupante. Lo que observamos es un síntoma de agotamiento crónico: el personal, saturado, empieza a postergar sus labores fundamentales, cayendo en ciclos de procrastinación (Bakker & de Vries, 2021). Este problema va más allá de la simple demora en tareas diarias; afecta la cohesión de los equipos y obliga a repensar la gestión desde una óptica gerencial más humana (Luzipho et al., 2023).

1.1. Fundamentación Teórica y Variables

• Síndrome de burnout

El síndrome de burnout, denominado también como “síndrome del trabajador quemado”, fue descrito inicialmente por el psiquiatra Herbert Freudenberger en 1974. Este autor empleó el término para explicar el desgaste que manifestaban los profesionales de hospitales y servicios sociales, quienes presentaban una combinación de síntomas físicos y psicológicos. Dicho desgaste se asociaba a jornadas intensas de trabajo, en las que la dedicación extrema a la labor asignada relegaba el cuidado personal y las necesidades propias a un segundo plano.

Posteriormente, el síndrome ha sido analizado por distintos investigadores y en diversos contextos, coincidiendo en que constituye una respuesta frente a condiciones laborales generadoras de estrés. Gil-Monte y Peiró (2003) plantean dos enfoques para su comprensión: el clínico y el psicosocial. Desde el enfoque clínico, el burnout surge como resultado de entornos laborales estresantes. En cambio, desde el enfoque psicosocial, se entiende como un proceso originado por la interacción entre las características personales del trabajador y las condiciones propias de la organización.

En ese marco, Freudenberger (1974) aborda el burnout desde la perspectiva clínica, definiéndolo como un conjunto de manifestaciones derivadas de las condiciones de trabajo y del compromiso excesivo, especialmente cuando se atiende a usuarios con altas demandas o necesidades. Por su parte, Maslach y Jackson (1981), desde la mirada psicosocial, sostienen que el burnout es una respuesta emocional provocada por factores organizacionales. Estas autoras lo describen como un síndrome tridimensional que afecta principalmente a profesionales cuya labor implica una interacción constante y bajo presión con otras personas.

Desde una perspectiva gerencial contemporánea, el burnout ya no se interpreta únicamente como un padecimiento individual, sino como un indicador crítico de la ineficiencia en el diseño de los puestos de trabajo. En la gestión pública actual, la persistencia de este síndrome revela fallos estructurales en la distribución de cargas y en la falta de soporte institucional, lo que compromete la continuidad operativa. Al respecto, estudios recientes sostienen que la incapacidad de las organizaciones para mitigar el agotamiento crónico genera un efecto de "fuga de talento silenciosa" y un incremento en los costos operativos por reemplazos y bajas médicas. Como señala Mendoza-Castillo (2026), el burnout actúa como un síntoma de una arquitectura organizacional rígida que prioriza el cumplimiento de metas burocráticas sobre la sostenibilidad de las facultades operativas del capital humano, afectando directamente la gobernanza institucional.

• Procrastinación

La teoría organizacional define la procrastinación laboral como un comportamiento disfuncional. Se trata de retrasar voluntariamente las obligaciones del cargo, aun sabiendo que esto traerá consecuencias negativas

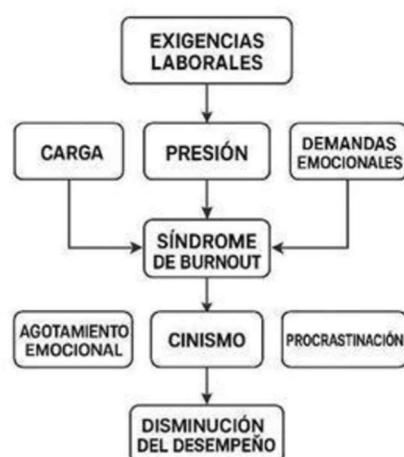
(Steel, 2007). Por otro lado, el burnout aparece como una amenaza silenciosa. Según Maslach y Jackson (1981) y las actualizaciones de Schaufeli et al. (2020), este síndrome anula al trabajador mediante el agotamiento emocional, la despersonalización y una sensación constante de fracaso profesional.

Asimismo, desde el enfoque psicodinámico desarrollado a partir de Freud (Ferrari et al., 1995), la procrastinación se plantea que el eje central de esta conducta es el mecanismo de evitación. Asimismo, este enfoque identifica que los estilos de crianza influyen de manera significativa: un estilo permisivo dificulta que el niño asuma responsabilidades, mientras que un estilo autoritario tiende a generar baja tolerancia frente a situaciones que exigen mayor demanda (Ferrari et al., 1995).

Para entender por qué ocurren ambos fenómenos, nos apoyamos en dos marcos teóricos. Primero, la Teoría de la Conservación de Recursos (COR) de Hobfoll (1989), que explica cómo las personas intentan proteger su energía mental ante el estrés; si se agotan, usan la procrastinación como un escudo defensivo. Segundo, el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) muestra que el desequilibrio entre lo que el trabajo exige y lo que el empleado tiene para ofrecer termina inevitablemente en burnout (Bakker & Demerouti, 2017).

En el ámbito administrativo, la procrastinación ha dejado de verse como una simple falla de carácter para ser entendida como un síntoma de una gestión deficiente del tiempo y de los recursos emocionales. Cuando los procesos internos son excesivamente complejos o carecen de incentivos claros, el trabajador utiliza la postergación como una respuesta ante la saturación, lo que impacta negativamente en los indicadores de desempeño y en la calidad del servicio al ciudadano. Esta dilación no es un acto aislado, sino una consecuencia del desequilibrio entre las exigencias del entorno y la capacidad de respuesta del empleado. De acuerdo con Gutiérrez-Lozano (2026), la procrastinación en el sector público es un subproducto de la fatiga de decisión y el estrés burocrático, donde la Simplificación administrativa aparece como la única herramienta gerencial capaz de reducir el comportamiento evitativo y recuperar la eficiencia de los equipos.

Figura 1
Modelo conceptual burnout-procrastinación



Fuente: Elaboración propia a partir de Bakker y Demerouti (2017) y Hobfoll (1989)

Finalmente, este estudio analiza la crisis que vive el personal educativo en Juanjuí. Queremos determinar si el agotamiento —físico, emocional y mental— es lo que dispara la postergación de tareas. Al llenar este vacío de información local, buscamos que las autoridades dejen de lado el control rígido y apuesten por una gestión que cuide la salud de su personal.

2. MÉTODO

La investigación se desarrolló con un estudio de tipo básica, ya que se recolectaron datos con el fin de comprobar las hipótesis, para luego contrastarse con las teorías relacionadas a las variables y generalizar los resultados (García-González y Sánchez-Sánchez, 2020); asimismo la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que se usaron datos numéricos, para aplicar las estadísticas descriptivas e inferenciales en la búsqueda de los resultados esperados (Muñoz-Cuchca y Solis-Trujillo 2021); de igual forma, la investigación tuvo un nivel descriptivo correlacional, ya que se basó en la descripción de las variables de estudio, para luego buscar el nivel de correlación entre las mismas (Jiménez-Moreno et al. 2022)

2.1. Diseño y alcance

El estudio tuvo un diseño no experimental porque el objetivo fue observar el burnout y la procrastinación tal como ocurren en su desarrollo diario, sin alterar ni manipular las variables de estudio, para que los hallazgos constituyan el reflejo fiel del comportamiento cotidiano de los trabajadores, de las instituciones investigadas. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

El alcance es descriptivo-correlacional y de corte transversal. Esto nos permitió tomar una "radiografía" técnica de la situación en Juanjuí, midiendo qué tan fuerte es el vínculo entre el agotamiento y la falta de cumplimiento en un momento específico (Wang & Cheng, 2021).

2.2. Población y muestra

Partimos de un universo de 1,500 trabajadores en 22 colegios de Juanjuí. Dado que los sistemas oficiales a veces tardan en actualizarse, cruzamos datos de la plataforma ESCALE con los reportes de plazas y el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la UGEL Mariscal Cáceres (2025). Así, logramos incluir a los administrativos, quienes suelen quedar fuera de las estadísticas puramente pedagógicas.

• Criterios de inclusión y exclusión

Teniendo como variables de estudio el síndrome de burnout y procrastinación, para la determinación de la muestra, se ha tomado como **criterios de inclusión**: de los 22 colegios seleccionados se han incluido sólo a los docentes y administrativos nombrados y a aquellos trabajadores con un mínimos de 5 años de contrato y de experiencia laboral en el sector, los cuales mostraron su predisposición para participar en la investigación; por el contrario, se han tomado como **criterios de exclusión** a: aquellos trabajadores que no contaban con el

mínimo de experiencia laboral requerida, también se han excluido a todos aquellos trabajadores con licencias, así como a aquellos que en el momento de la recopilación de la información se encontraban delicados de salud, pero también a aquellos que no tuvieron predisposición de participación en la investigación; ya que la población es parte de un grupo de personas que voluntariamente sirven como objeto de estudio, para una determinada investigación, del cual se obtiene información oportuna y fidedigna (Arias, 2021).

Por lo tanto, la muestra se determinó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, según los criterios de inclusión y exclusión indicados y con quienes aceptaron una participación libre y voluntaria, lo que al final nos permitió, determinar 306 participantes (260 docentes y 46 administrativos), como miembros de la muestra. Esta cifra, según Andrade (2021), es suficiente para dar validez estadística a los resultados con un 95% de confianza.

2.3. Instrumentos de recolección

Aplicamos dos herramientas validadas para recoger la información:

A) Inventario de Burnout de Shirom-Melamed (SBI): Evalúa agotamiento físico, emocional y cognitivo mediante 15 preguntas. Logró un alpha de Cronbach excelente (.967) en nuestro contexto. El instrumento fue elaborado por Arie Shirom y Samuel Melamed. Su fundamento teórico se distancia del modelo de Maslach, ya que considera que el eje central del síndrome de burnout es el agotamiento de los recursos energéticos del trabajador. Se sustenta en la Teoría de la Conservación de Recursos de Hobfoll y busca diferenciar el burnout de otros estados como la fatiga común o el aburrimiento laboral. Shirom y Melamed (2006)

• Estructura del instrumento

El SMBM está compuesto por 14 reactivos distribuidos en tres factores: Fatiga física: 6 ítems que evalúan el cansancio corporal y la falta de energía. Agotamiento emocional: 3 ítems sobre la sensación de estar emocionalmente drenado por el trabajo. Cansancio cognitivo: 5 ítems que miden las dificultades para concentrarse y la lentitud mental. Shirom y Melamed (2006) realizaron un análisis comparativo para demostrar la validez de constructo de esta medida frente a otros instrumentos en distintos grupos ocupacionales.

• Procesos de validación

A nivel internacional: La validación inicial se llevó a cabo en Israel con profesionales de la salud y de otras áreas. Posteriormente, Shirom (2009) amplió el análisis sobre su validez, predictores y consecuencias del burnout. En Perú y Latinoamérica: No se registra una adaptación psicométrica específica del SMBM en población peruana hasta la fecha. En el contexto nacional, los estudios sobre burnout emplean con mayor frecuencia el Maslach Burnout Inventory (MBI) en sus versiones HSS y GS, las cuales sí cuentan con validaciones locales en personal médico, enfermería y docentes.

• Resultados psicométricos reportados

El SMBM ha mostrado adecuada validez de constructo en estudios internacionales, diferenciándose del MBI al centrarse en el agotamiento como núcleo del síndrome. Como referencia, en Perú el MBI-HSS ha sido el más utilizado: SUSALUD 2014, con más de 5000 profesionales de salud, alcanzó una confiabilidad global de .86. En médicos peruanos, la versión original de 22 ítems no presentó buen ajuste, por lo que se propuso una versión reducida de 19 ítems. En el Hospital Hipólito Unanue, se reportó que el 15.3% de médicos presentó burnout, con niveles altos de cansancio emocional en el 43.3% de casos.

B) Escala de Procrastinación Laboral (EPL): Mide la evitación de tareas con 15 ítems. Obtuvo una fiabilidad alta (.825) en la fase piloto. El instrumento original, denominado Procrastination at Work Scale (PAWS), fue diseñado por Metin, Taris y Peeters. Su adaptación al español y al contexto laboral peruano fue realizada por Guzmán y Rosales, quienes ajustaron los reactivos a las características lingüísticas y culturales del país.

• Dimensiones del instrumento

En su versión inicial, la escala contempla dos factores:

- **Cyberslaking:** tendencia a postergar tareas mediante el uso de internet o redes sociales durante la jornada laboral.
- **Soldiering:** aplazamiento de actividades con la intención de “pasar el tiempo” y evitar responsabilidades.

No obstante, los estudios psicométricos realizados en Perú evidencian una estructura unidimensional luego de depurar algunos ítems.

• Validación en el contexto peruano

La adaptación fue sometida a análisis psicométrico con una muestra de 241 trabajadores peruanos de diversas ocupaciones, quienes respondieron la escala de forma presencial y virtual. Otro estudio se aplicó en 414 colaboradores de una entidad financiera en Arequipa, con edades entre 20 y 55 años, pertenecientes a las áreas de administración, créditos y operaciones.

• Resultados psicométricos reportados

- **Validez de constructo:** El análisis semi-confirmatorio respaldó una solución unidimensional con una versión reducida de ítems.
- **Validez convergente:** Mostró correlaciones positivas con instrumentos que miden procrastinación general.
- **Validez divergente:** Presentó correlaciones cercanas a cero con escalas de ansiedad y depresión, lo que respalda su especificidad.
- **Hallazgos asociados:** Se encontró relación directa con el rasgo de neuroticismo y relación inversa con escrupulosidad. Además, se observó que las mujeres y las personas de mayor edad tienden a procrastinar menos. En el estudio de Arequipa, el nivel general de procrastinación laboral fue bajo, por lo que no representó una problemática significativa para la organización.

2.4. Procedimiento y análisis de datos

El proceso metodológico se ejecutó en tres fases: (a) etapa inicial de gestión de permisos y prueba piloto con 30 trabajadores para verificar la claridad de los ítems (Siedlecki, 2020); (b) etapa de campo para la aplicación presencial de los cuestionarios; y (c) etapa de procesamiento en el software SPSS v.28. Dado que las pruebas de normalidad de Kolmogorov- Smirnov e Shapiro-Wilk confirmaron una distribución no paramétrica ($p < .05$), se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para el análisis de los datos (Schober, Boer & Schwarte, 2018).

2.5. Consideraciones éticas

La investigación se realizó siguiendo los principios éticos de la Declaración de Helsinki y la normativa del CONCYTEC (2021) para estudios de bajo riesgo, debido al uso de instrumentos estandarizados, anónimos y no invasivos. El proyecto y su ejecución cuentan con el respaldo oficial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante la Resolución N° 743-A-2025/UPeU-FCE-CF, garantizando el cumplimiento de los estándares éticos nacionales e internacionales.

- **Consentimiento informado:** Cada participante recibió y aceptó un consentimiento informado antes de iniciar la encuesta, donde se detallaba la naturaleza voluntaria de su participación, los objetivos del estudio y la garantía de anonimato.
- **Financiación:** Este estudio no recibió financiación externa; fue autofinanciado por la investigadora con el apoyo institucional de la Universidad Peruana Unión para las gestiones académicas pertinentes.
- **Disponibilidad de datos:** Los datos que sustentan los hallazgos están disponibles bajo solicitud razonable a la autora, asegurando siempre la protección de la identidad de los trabajadores participantes.

3. RESULTADOS

Presentamos los resultados en tres niveles: la caracterización sociolaboral de los participantes, la prevalencia de las variables y el análisis de correlación para validar las hipótesis planteadas.

3.1. Caracterización de la muestra

En cumplimiento con los requerimientos del dictamen, la Tabla 1 detalla la distribución de los 306 participantes. Se observa una predominancia del sexo masculino (52.3%) frente al femenino (47.7%). En cuanto a la experiencia profesional, el 45.4% de la muestra cuenta con más de 10 años de servicio, lo que sugiere un personal con amplia trayectoria en el sistema educativo de Juanjuí.

Tabla 1*Población, muestra y características sociolaborales de los participantes*

Categoría	Población (N)	%	Muestra (n)	%
Instituciones educativas públicas de EBR	22	100		
Docente	1,050	70	260	85
Administrativo	450	30	46	15
Total población/muestra	1,500	100	306	100
Características sociolaborales				
Género				
Sexo femenino			146	47.7
Sexo masculino			160	52.3
Total			306	100
Tiempo de servicio				
Menos de 1 año de servicio			12	3.9
1 a 5 años de servicio			77	25.2
6 a 10 años de servicio			78	25.5
Más de 10 años de servicio			139	45.4
Total			306	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del personal de EBR en Juanjuí 2025

3.2. Análisis descriptivo y prevalencia

Los resultados revelan un panorama crítico para la gestión educativa regional. Casi la mitad del personal evaluado presenta niveles altos de Síndrome de Burnout (49.7%) y de Procrastinación Laboral (47.7%). Estas cifras indican que el agotamiento y la postergación de responsabilidades no son eventos aislados, sino un patrón sistémico en las instituciones de Educación Básica Regular de la zona.

Tabla 2*Distribución de los niveles de síndrome de burnout y procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de EBR de Juanjuí, Perú*

Variable	Nivel	n	%	IC95%
Síndrome de Burnout	Alto	152	49.7	44.1–55.3
	Medio	118	38.6	33.1–44.0
	Bajo	36	11.8	8.2–15.4
Procrastinación Laboral	Alto	146	47.7	42.1–53.3
	Medio	122	39.9	34.4–45.4
	Bajo	38	12.4	8.7–16.1

Fuente: Frecuencia absoluta y porcentaje (n %), a partir del cuestionario aplicado al personal de EBR en Juanjuí, 2025.

3.3. Análisis de correlación entre Burnout y Procrastinación

Para determinar la relación entre las variables, se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, dado que las pruebas de normalidad confirmaron una distribución no paramétrica. Se identificó una correlación positiva y estadísticamente significativa ($Rho = .233$; $p < .001$). Aunque la magnitud de la asociación se clasifica como baja, su significancia estadística al nivel 0.01 valida la conexión teórica: a medida que el agotamiento crónico aumenta, se incrementa proporcionalmente la tendencia del trabajador a postergar sus obligaciones. Este vínculo es particularmente fuerte en la dimensión de agotamiento cognitivo ($Rho = .249$), lo que sugiere que el cansancio mental es el principal motor de la dilación en este contexto.

Tabla 3

Relación entre burnout y procrastinación laboral en el personal de EBR de Juanjuí, Perú

Variables	Rho de Spearman	IC95%	p-valor	N
Síndrome de burnout – Procrastinación laboral	0.233**	0.020 – 0.240	< .001	306

*** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). / ** The correlation is significant at the 0.01 level (two-tailed).*

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos con SPSS versión 28, 2025.

3.4. Correlación por dimensiones del burnout

El análisis específico por dimensiones (Tabla 4) ofrece una perspectiva más profunda sobre qué factores del burnout impulsan con mayor fuerza la procrastinación. Se hallaron correlaciones significativas en todos los componentes, aunque con matices importantes: el agotamiento físico mostró la asociación más débil ($Rho = .156$; $p = .007$), mientras que el agotamiento emocional ($Rho = .243$; $p < .001$) y el agotamiento cognitivo ($Rho = .249$; $p < .001$) presentaron vínculos más sólidos y altamente significativos. Estos resultados sugieren que la fatiga mental y la erosión emocional son factores determinantes en la conducta procrastinadora, superando la influencia del cansancio físico en el entorno administrativo y docente estudiado.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de EBR de Juanjuí, Perú

	Rho. Spearman	P-valor	N
Agotamiento físico - Procrastinación laboral	0.156**	0.000	306
Agotamiento emocional - Procrastinación laboral	0.243**	0.000	306
Agotamiento cognitivo - Procrastinación laboral	0.249**	0.000	306

*** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

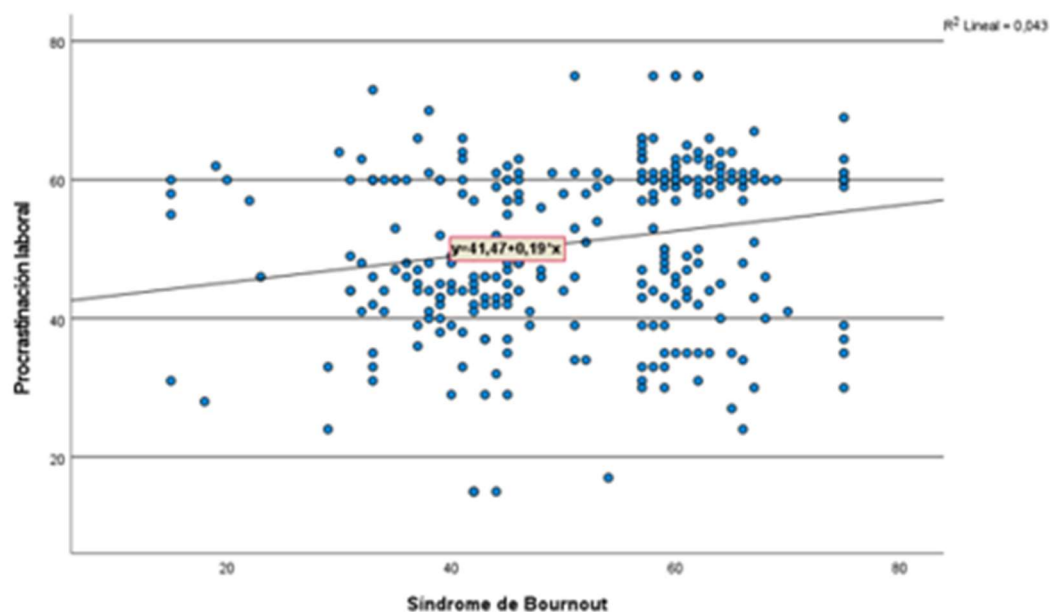
Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos del SPSS versión 28 - 2025

3.5. Análisis del modelo de dispersión

Al observar el diagrama de dispersión (Figura 2), la relación entre las variables se vuelve evidente. Se nota una tendencia clara: a medida que los puntos avanzan hacia la derecha (indicando mayor agotamiento), también se desplazan hacia arriba, lo que confirma que el burnout está empujando al personal hacia una mayor procrastinación. Aunque los datos muestran cierta dispersión —lo cual es lógico en un entorno humano donde influyen muchas otras variables—, la línea de ajuste valida que existe una conexión real y positiva. El valor de $R = .206$ nos dice que, si bien el agotamiento explica una parte importante de por qué se postergan las tareas, también sugiere que la gestión institucional debe mirar otros factores del entorno para solucionar el problema de raíz.

Figura 2

Gráfico de dispersión de la relación entre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de EBR de Juanjuí, Perú.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos del SPSS versión 28 – 2025
Source: Own elaboration based on data obtained from SPSS version 28 (2025).

Resumen del modelo de Burnout vs. Procrastinación

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	EE
1	0.21	0.04	0.04	11.54

Nota. El predictor es el síndrome de burnout.

EE = Error estándar de la estimación.

R² = R Square.

Note. The predictor is burnout syndrome.

SEE = Standard Error of the Estimate.

4. LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Es necesario reconocer el alcance de este estudio. El diseño transversal nos da una imagen fija, pero no permite asegurar que el burnout cause la procrastinación en una sola dirección (podría ser al revés). Además, al ser encuestas de autoinforme, siempre existe el riesgo de que el trabajador responda lo que "debería" ser por miedo a represalias. Finalmente, los resultados de Juanjuí no siempre se podrán aplicar a ciudades con más tecnología o recursos.

Para el futuro, sugerimos:

- **Estudios longitudinales:** Ver cómo cambia el agotamiento en épocas de cierre de notas o trimestres.
- **Investigación cualitativa:** Entrevistar al personal para saber qué situaciones exactas en el campo rural los llevan a procrastinar.
- **Pruebas de gestión:** Medir si simplificar los trámites o permitir la desconexión digital realmente mejora la salud del docente.

5. DISCUSIÓN

Este estudio prueba que el síndrome de burnout y la procrastinación caminan juntos en las escuelas de Juanjuí. Coincidimos con Bakker & de Vries (2021): el desgaste crónico es un predictor claro de que el empleado empezará a evitar sus tareas. Aunque la correlación es baja ($\rho = .233$), su importancia es práctica: bajo presión administrativa, el desempeño se deteriora inevitablemente.

Un punto revelador es que el agotamiento cognitivo es el vínculo más fuerte. Esto significa que el docente en Juanjuí está en "*modo supervivencia*" mental. Como señalan Schaufeli et al. (2020), cuando el cerebro no puede procesar más información, la dilación aparece como una defensa. A diferencia de otros estudios que culpan al cansancio emocional, aquí vemos que la burocracia satura primero la mente del trabajador.

Las cifras (casi 50% de niveles altos) son superiores a las de contextos urbanos. En zonas alejadas, la falta de apoyo institucional hace que el burnout sea más agresivo. La procrastinación aquí no es pereza ni falta de ética; es una respuesta biológica. Según la Teoría de Hobfoll (1989), el sujeto se retira o posterga para no colapsar del todo cuando sus recursos internos se acaban.

Para la gestión, esto es una señal de alerta. No se trata de sancionar a quien se demora, sino de prevenir el riesgo psicosocial (Zhang et al., 2023). Las autoridades deben proteger la capacidad mental de sus docentes, simplificando procesos para que la salud laboral sea el cimiento de la calidad educativa en la región.

Los hallazgos obtenidos guardan similitud con lo reportado por Vásquez (2021), quien determinó una correlación positiva, de intensidad media y estadísticamente significativa, entre la procrastinación y la dimensión de agotamiento emocional. Del mismo modo, identificó una asociación directa con la despersonalización y una relación inversa, también de nivel medio, con la realización personal. En la misma línea, Flores y Ramírez (2020) encontraron vínculos directos entre la procrastinación y las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización.

No obstante, los resultados de la presente investigación difieren notablemente de lo expuesto por Baldonado et al. (2019), cuyo estudio concluyó que no existe una asociación directa ni significativa entre el síndrome de burnout y la conducta procrastinadora. Los valores hallados en dicha investigación fueron cercanos a cero, lo que sugiere que el burnout no constituye un factor determinante para la aparición de la procrastinación.

En la parte final de esta discusión indicamos que en efecto, toda investigación científica más aun en los relacionados a la educación, es notorio el desgano y poca voluntad, de los participantes objetos de investigación, sean éstos docentes, administrativos o padres de familia y esta no fue la excepción, tuvimos que lidiar con la poca voluntad y colaboración de la gran mayoría de participantes, razón por la cual se tuvo que iniciar con un gran volumen de la población para lograr determinar los integrantes de la muestra; pero también se tuvo la dificultad, del mal estado de las vías, para llegar a algunas instituciones educativas por el mal tiempo reinante en la zona.

Asimismo, la presente investigación puede ser generadora de nuevas investigaciones como: “exceso laboral y productividad”; “desempeño laboral y satisfacción del trabajador”; “procrastinación y condiciones de vida de los trabajadores”; “síndrome de burnout y desmotivación de los trabajadores”, entre otros.

6. CONCLUSIONES

Hemos demostrado que el burnout y la procrastinación son piezas clave para entender la eficiencia en Juanjuí. La relación entre ambos no es casualidad, sino el resultado del desgaste del capital humano. El agotamiento mental es el catalizador: si queremos eficiencia, la gestión debe ir más allá del control de horarios y enfocarse en cuidar la capacidad de trabajo de las personas.

Los directivos no pueden limitarse a ver si el personal está cansado físicamente; deben monitorear el clima mental de sus equipos. Es urgente crear canales de alerta temprana y protocolos para repartir mejor la carga administrativa. Una gerencia que previene y optimiza los trámites reducirá la saturación y, por ende, la demora en las tareas.

Teóricamente, validamos el modelo JD-R de Bakker & Demerouti (2017) en el sector público peruano. Procrastinar no es un problema de voluntad, sino una

consecuencia de quedarse sin "combustible" mental para enfrentar las demandas del puesto, tal como predice Hobfoll (1989).

Finalmente, tener a la mitad del personal en niveles altos de burnout exige planes de desconexión y una mejor división de funciones. Ignorar el factor humano en Juanjuí no solo daña al trabajador; destruye la calidad del servicio educativo y condena al fracaso las metas de toda la región San Martín.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, C. (2021). Sample size and its importance in research. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 43(1), 86–88. <https://doi.org/10.1177/0253717620977000>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job demands-resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Baldonado-Mosteiro, M., et al. (2019). Burnout y procrastinación en el entorno laboral sanitario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2). <https://doi.org/10.5093/jwop2019a12>
- Ferrari, J. R., Johnson, J. L., & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and Task Avoidance: Theory, Research, and Treatment*. Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-0227-6>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (2003). Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse. Síntesis.
- Gutiérrez-Lozano, S. (2026). *Simplificación administrativa y reducción del estrés burocrático en gobiernos locales*. Editorial Académica Universitaria.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Luzipho, S., Ngesi, N., & Shava, H. (2023). The impact of burnout on employee performance: A case study of administrative staff in higher education. *Journal of Management and Administration*, 2023(1), 45–68. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2015>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

- Mendoza-Castillo, A. (2026). Arquitectura organizacional y sostenibilidad del capital humano en el sector público. *Gestión y Estrategia*, 34(1), 45-62.
- Mendoza-Martínez, I. A., García-Rivera, B. R., & Hemsworth, D. (2023). Validación del Inventario de Burnout de Shirom-Melamed (SBI) en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(2), 89–102. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a8>
- Metin, U. B., Taris, T. W., & Peeters, M. C. (2018). Measuring procrastination at work: Psychometric properties of the Procrastination at Work Scale (PAWS). *European Journal of Psychological Assessment*. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000490>
- Ministerio de Educación del Perú. (2025). *Estadística de la Calidad Educativa (ESCALE): Padrón de instituciones y plazas - UGEL Mariscal Cáceres*. <https://escale.minedu.gob.pe/>
- Reinius, H., et al. (2022). Teachers as transformative agents in changing school culture. *Teaching and Teacher Education*, 120, 103888. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103888>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT): Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763–1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176–200. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65–94. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Trujillo-Chumán, K. G., & Noé-Grijalva, M. L. (2020). La procrastinación laboral en trabajadores administrativos: Una revisión sistemática. *Revista de Investigación Psicológica*, 23(2), 145–160. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v23i2.19234>
- Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres. (2025). *Portal de Transparencia Estándar: Personal y Cuadro de Asignación de Personal (CAP)*. Ministerio de Educación.
- Wang, X., & Cheng, Z. (2021). Cross-sectional studies: Strengths, weaknesses, and recommendations. *Chest*, 158(1), S65–S71. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>

Anexos

CARTA DE POSTULACIÓN

Título del Artículo en español (máximo 15 palabras)	SÍNDROME DEL BURNOUT Y PROCRASTINACIÓN EN TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCACIÓN DE JUANJUÍ, SAN MARTÍN – PERÚ
Área de conocimiento	Gestión Estratégica
Fecha de envío del artículo (dd/mm/aaaa)	05/05/2026

Al completar este formulario, las autoras reafirman que el artículo es genuino, no ha sido publicado antes y no está pendiente de publicación en otras revistas. Asimismo, aceptan plenamente las políticas, regulaciones, formatos y pautas de publicación actuales. En caso de que el artículo sea aceptado, otorga todos los derechos de publicación y distribución del mismo.

DATOS	AUTOR(ES)
Nombres y Apellidos del autor/a (autores):	1.- Katherin Santillán Guzmán 2.- Maribel Paredes Saavedra 3.- 4.-
Afiliación institucional o laboral del autor/a (autores)	1.- Universidad Peruana Unión - UPeU 2.- Universidad Peruana Unión - UPeU 3.- 4.-
Dirección electrónica (email)	1.- katherin.santillan@upeu.edu.pe 2.- maribelparedes@upeu.edu.pe 3.- 4.-
Número de teléfono celular	1.- +51 959379214 2.- +51 968701971 3.- 4.-
Títulos profesionales	1.- Bach. en Administración y Negocios Internacionales 2.- Dra. en Administración de Negocios 3.- 4.-
Institución	1.- Universidad Peruana Unión – Sede Tarapoto 2.- Universidad Peruana Unión – Sede Tarapoto 3.- 4.-
	1.- Egresada Pre-Grado

Cargo institucional	2.- Coordinadora Facultad de Administración
	3.-
	4.-
ORCID	1.- 0000-0002-6623-7727
	2.- 0000-0003-2383-8749
	3.-
	4.-

Firmas

Autor 1



Autor 2



Sometimiento de Artículo a Revista Impulso indexada a SCIELO

Impulso, Revista de Administración

Volver a Envíos

1269 / Santillán Guzmán et al. / SÍNDROME DEL BURNOUT Y PROCRASTINACIÓN EN TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCAC

Biblioteca de envío

Flujo de trabajo

Publicación

Envío

Revisión

Edición

Producción

Archivos de envío

4824 Carta de postulación.docx

5 May 2026

Texto del artículo

4823 ARTICULO ORIGINAL SÍNDROME DEL BURNOUT Y PROCRASTINACIÓN EN TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCACIÓN DE JUANJUÍ, SAN MARTÍN - PERÚ.docx

5 May 2026

Texto del artículo

Descargar todos los archivos

Impulso, Revista de Administración

Volver a Envíos

Flujo de trabajo

Publicación

Envío

Revisión

Edición

Producción

Ronda 1

Estado de la ronda 1

Exposiendo la asignación de notificaciones.

Notificaciones

Decisión del editor/a

13-05-2026 02:08 PM

Archivos adjuntos del revisor/a

Buscar

Notificaciones



Decisión del editor/a

13-05-2026 02:08 PM

Bach. Katherin Santillán Guzmán, Dra. Maribel Paredes Saavedra:

Hemos llegado a una decisión respecto a su envío {scontextName}, "SÍNDROME DEL BURNOUT Y PROCRASTINACIÓN EN TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCACIÓN DE JUANJUÍ, SAN MARTÍN - PERÚ".

Nuestra decisión es: **Enviar a revisión**

Enlace: <https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/authorDashboard/submission/1269>



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

RESOLUCIÓN N° 743-A-2025/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 18 de noviembre de 2025

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Katherin, Santillán Guzmán**, identificado(a) con código Universitario N° 202014876, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

<

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Katherin, Santillán Guzmán**, ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado **"Relación entre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral en el personal de educación Básica Regular de Juanjui, Perú-2025"** y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 18 de noviembre de 2025, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es **NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR** la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Tesista	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores
Katherin, Santillán Guzmán	202014876	Administración y negocios internacionales	Relación entre el síndrome de burnout y la procrastinación laboral en el personal de educación Básica Regular de Juanjui, Perú-2025	Dra. Maribel Paredes Saavedra	Dictaminador 1: Mtro. David Troya Palomino Dictaminador 2: Dr. Víctor Daniel Álvarez Manrique

Regístrese, comuníquese y archívese



Dr. Mario Manuel Siles Nates
DECANO (e)



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Carretera Central Km. 19 - Ñaña. Teléf. 359-0060 / 359-0061, Fax: 359-0063, Casilla 3564, Lima 1, Perú



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN N° 0015A-2026/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 10 de febrero de 2026

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Katherin Santillán Guzmán**, identificado(a) con código Universitario N° 202014876, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la designación del Comité Dictaminador del trabajo de investigación para el título profesional;

Que **Katherin Santillán Guzmán**, ha(n) concluido el desarrollo de la tesis en formato artículo y con la opinión favorable de su asesor, solicita la designación del Comité Dictaminador respectivo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 10 de febrero de 2026, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Designar el Comité Dictaminador (Art. 56), responsable de analizar, observar y aprobar el trabajo de investigación presentada por los(las)/el(la) bachilleres, mediante la emisión de un dictamen, se les otorga un plazo máximo de diez (10) días hábiles (Art. 56.3), posterior a la fecha de recepción de la presente resolución, para emitir el dictamen respectivo a través de la plataforma oficial.

Testistas	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores
Katherin Santillán Guzmán	202014876	Administración y Negocios Internacionales	Prevalencia del binomio burnout - procrastinación en trabajadores del sector educación de Juanjui, San Martín - Perú	Mtra. Mariel Paredes Saavedra	Dictaminador 1: David Troya Palomino Dictaminador 2: Dr. Victor Daniel Alvarez Manrique

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. David Alexander De La Cruz Vargas
DECANO



Dr. Ricardo Elias Jarama Soto
SECRETARIO ACADEMICO

Carretera Central Km. 19 - Ñaña. Teléf. 359-0060 / 359-0061, Fax: 359-0063, Casilla 3564, Lima 1, Perú



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN N° 173A -2026/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 26 de mayo de 2026

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **Katherin, Santillán Guzmán**, identificado(a) con código Universitario N° 202014876 de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **Katherin, Santillán Guzmán**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 26 de mayo de 2026 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

- Aprobar la sustentación de: **Katherin, Santillán Guzmán**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
- Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Testista	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Dr. Joel Cruz Tamayo Secretario: Mtro. David Troya Palomino Vocal 1: Mtra. Carmen Dorell Guerrero Chocán Asesor: Dra. Maribel Paredes Saavedra Accesitario: Mtro. Elvis Ricardo Flores	Katherin, Santillán Guzmán	"Síndrome del burnout y procrastinación en trabajadores del sector educación de Juanjui, San Martín - Perú"	Viernes 19 de junio de 2026, 11:00 horas.	Virtual

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. David Alexander De La Cruz Vargas
DECANO



Dr. Ricardo Elías Jarama Soto
SECRETARIO ACADEMICO

Carretera Central Km. 19 - Ñaña. Teléf. 359-0060 / 359-0061, Fax: 359-0063, Casilla 3564, Lima 1, Perú

Consentimiento Informado

Al proceder con el cuestionario, manifiesto mi participación voluntaria en este estudio y acepto el manejo anónimo y confidencial de mis respuestas con fines estrictamente académicos.

DATOS SOCIOLABORALES

- | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|--|
| 1. Área de trabajo: | 2. Género: | 3. Tiempo de servicio en la institución: |
| ☐ Docente | ☐ Masculino | ☐ Menos de 1 año |
| ☐ Administrativo | ☐ Femenino | ☐ 1 a 5 años |
| | | ☐ 6 a 10 años |
| | | ☐ más de 10 años |

Escala Likert de 5 puntos:

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

CUESTIONARIO I: INVENTARIO DE BURNOUT (SBI)

Instrucciones:

A continuación, se presentan afirmaciones sobre cómo se ha sentido últimamente en su trabajo. Por favor, lea cada una y marque con una (X) la opción que mejor refleje la frecuencia con la que ha experimentado cada sensación.

D1: Agotamiento Físico		Alternativa				
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Me siento físicamente agotado(a) (como si mis pilas se hubieran acabado).					
2	Siento debilidad muscular o pesadez en el cuerpo.					
3	Me cuesta trabajo recuperar mi energía después de un día de trabajo.					
4	Siento que no tengo fuerzas ni para actividades simples.					
5	Me siento tan cansado(a) que no disfruto mis actividades.					
D2: Agotamiento Emocional		Alternativa				
N°	Ítems	1	2	3	4	5
6	Me siento emocionalmente vacío(a).					
7	Siento que ya no puedo brindar soporte emocional a estudiantes o compañeros.					
8	Me siento "al límite" o con baja tolerancia a la frustración.					
9	Evito interactuar con otras personas porque me agota.					
10	Siento que he perdido interés por mi trabajo.					
D3: Agotamiento Cognitivo		Alternativa				
N°	Ítems	1	2	3	4	5
11	Tengo dificultad para concentrarme en mis tareas.					
12	Mi mente se siente nublada o lenta.					
13	Olvido con frecuencia detalles importantes de mi trabajo.					
14	Me cuesta trabajo pensar con claridad.					
15	Siento que mi capacidad mental ha disminuido.					

Adaptado de Mendoza-Martínez, I. A., García-Rivera, B. R., & Hemsworth, D. (2023).

Consentimiento Informado

Al proceder con el cuestionario, manifiesto mi participación voluntaria en este estudio y acepto el manejo anónimo y confidencial de mis respuestas con fines estrictamente académicos.

DATOS SOCIOLABORALES

- | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|---|
| 1. Área de trabajo: | 2. Género: | 3. Tiempo de servicio en la institución: |
| ☐ Docente | ☐ Masculino | ☐ Menos de 1 año |
| ☐ Administrativo | ☐ Femenino | ☐ 1 a 5 años |
| | | ☐ 6 a 10 años |
| | | ☐ más de 10 años |

Escala Likert de 5 puntos:

Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

CUESTIONARIO II: ESCALA DE PROCRASTINACIÓN LABORAL (EPL)

Instrucciones:

A continuación, se presentan afirmaciones sobre sus hábitos de trabajo. Por favor, lea cada una y marque con una (X) la opción que mejor refleje la frecuencia con la que actúa de esa manera.

D1 Postergación de Tareas		Alternativa				
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Aplazo el inicio de mis labores aunque sean urgentes.					
2	Dejo actividades a medias y las retomo días después.					
3	Incumplo los plazos de entrega que me asignan.					
4	Pospongo tareas que requieren mucho esfuerzo.					
5	Digo "lo haré mañana" para evitar trabajar hoy.					
6	Espero hasta el último momento para realizar actividades urgentes.					
7	Priorizo actividades intrascendentes sobre las importantes.					
8	Subestimo el tiempo requerido para completar mis tareas.					
D2: Evitación de Actividades		Alternativa				
N°	Ítems	1	2	3	4	5
9	Invento excusas para justificar por qué no empecé una tarea.					
10	Me distraigo con redes sociales u otras actividades para evitar trabajar.					
11	Busco cualquier motivo para no enfocarme en mis obligaciones.					
12	Culpo a factores externos (ej: mucho trabajo) por mis retrasos.					
13	Evito tomar iniciativa en proyectos que requieren compromiso.					
14	Delego tareas que debería realizar yo mismo(a).					
15	Utilizo el perfeccionismo como excusa para no completar trabajos.					

Adaptado de Trujillo-Chumán, K., & Noé-Grijalva, M. (2020).