

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
ESPECIALIDAD EDUCACIÓN FÍSICA



TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE
ÁRBITROS DE FUTBOL DE LA COMISIÓN DEPARTAMENTAL DE
ÁRBITROS, CUSCO - 2024**

PRESENTADO POR:

Br. NELSON SANCHEZ MESTAS

**PARA OPTAR AL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN EDUCACIÓN SECUNDARIA:
ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN
FÍSICA**

ASESOR:

**Dr. EDWARDS JESÚS
AGUIRRE ESPINOZA**

CUSCO - PERU

2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE ARBITROS DE FÚTBOL DE LA COMISION DEPARTAMENTAL DE ARBITROS, CUSCO - 2024

Presentado por: NELSON SANCHEZ MESTAS DNI N° 74087994

presentado por: DNI N°:

Para optar el título profesional/grado académico de LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA ; ESPECIALIDAD EDUCACIÓN FISICA

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 10 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	<input checked="" type="checkbox"/>
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	<input type="checkbox"/>
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	<input type="checkbox"/>

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** las primeras páginas del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 18 de AGOSTO de 20 25

Firma

Post firma EDUARDO JESÚS AGUIRRE ESPINOZA

Nro. de DNI 23854868

ORCID del Asesor 0000 - 0002 - 5512 - 6707

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 27259 : 484194882

Nelson Sánchez Mestas

SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE ÁRBITROS DE FUTBOL DE LA COMISIÓN DEPARTAMENTAL D...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:484154882

Fecha de entrega

17 ago 2025, 7:50 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

17 ago 2025, 7:59 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE ÁRBITROS DE FUTBOL DE LA COMISIÓN D....docx

Tamaño de archivo

2.5 MB

93 Páginas

19.026 Palabras

108.700 Caracteres

10% 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 10 palabras)
- ▶ Trabajos entregados

Exclusiones

- ▶ N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 3%  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.

DEDICATORIA

Con todo mi cariño y gratitud, dedico esta tesis a mis padres, José Antonio Sánchez Soto y Soledad Feliciano Mestas Goizueta, por su amor incondicional, sacrificio y apoyo constante a lo largo de este camino. Su ejemplo y sus palabras de aliento fueron mi mayor motivación para alcanzar esta meta.

Nelson Sánchez Mestas

AGRADECIMIENTOS

A mi querida Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, por brindarme las herramientas y el conocimiento necesario para desarrollarme profesional y personalmente, a mis mentores de la Facultad de Educación que nos mostraron el camino a seguir para desarrollarnos profesionalmente, también extendiendo también mi agradecimiento a la Comisión Departamental de Árbitros de Fútbol de Cusco (CODAR), por su valiosa colaboración, disposición y apoyo durante el proceso de recolección de información, lo cual fue fundamental para llevar a cabo esta investigación, a mi asesor el Dr. Edwards Aguirre Espinoza, por la dirección y apoyo brindado en este trabajo.

Nelson Sánchez Mestas

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	v
INTRODUCCIÓN.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1	Ámbito de estudio: localización política y geográfica	11
1.2	Descripción de la realidad problemática	12
1.3	Formulación del problema	13
1.3.1	Problema general.....	13
1.3.2	Problemas específicos	13
1.4	Justificación de la investigación	14
1.4.1	Justificación teórica.....	14
1.4.2	Justificación práctica	15
1.4.4	Justificación social	17

1.5	Limitaciones	18
1.6	Delimitaciones	18
1.7	Objetivos de la investigación.....	19
1.7.1	Objetivo general.....	19
1.7.2	Objetivos específicos.....	19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1	Antecedentes de investigación.....	20
2.1.1	Internacional	20
2.1.2	Nacionales	23
2.1.3	Regional.....	23
2.1.4	Local.....	24
2.2	Bases teóricas.....	24
2.2.1	Síndrome de burnout	25
2.2.2	Desempeño laboral.....	29
2.2.3	Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en árbitros de fútbol	
	33	

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1	Hipótesis de la investigación	35
3.1.1	Hipótesis general.....	35
3.1.2	Hipótesis específicas	35

3.2	Variables de la investigación	35
3.3	Operacionalización de Variables	36

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1	Tipo, nivel y diseño de investigación.....	37
4.1.1	Enfoque.....	37
4.1.2	Tipo de investigación	38
4.1.3	Nivel de investigación.....	39
4.1.4	Diseño de la investigación.....	39
4.2	Población y unidad de análisis.....	41
4.3	Técnica de recolección de información.....	43
4.4	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	46

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIONES

5.1	Descripción del proceso de recolección de datos	47
5.2	Resultados por variable	47
5.2.1	Variable Síndrome de Burnout	47
5.2.1.1	Resultados por dimensiones de la variable uno	49
5.2.2	Variable desempeño laboral	52
5.2.2.1	Resultados por dimensiones de la variable dos	54
5.3	Prueba de hipótesis.....	59
5.3.1	Prueba de Hipótesis General.....	60

5.3.2	Prueba de hipótesis específicas.....	61
5.4	Discusión de los resultados:	66
	CONCLUSIONES.....	71
	SUGERENCIAS	73
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
	ANEXOS	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	36
Tabla 2 Población	41
Tabla 3 Muestra	41
Tabla 4 Confiabilidad del Inventario de Agotamiento de Maslach (MBI)	44
Tabla 5 Confiabilidad del Cuestionario de autocontrol y desempeño de los árbitros	44
Tabla 6 Frecuencia variable síndrome de burnout	47
Tabla 7 Frecuencia dimensión cansancio emocional	49
Tabla 8 Frecuencia dimensión despersonalización.....	50
Tabla 9 Frecuencia dimensión realización personal	51
Tabla 10 Frecuencia variable desempeño laboral.....	52
Tabla 11 Frecuencia dimensión toma de decisiones.....	54
Tabla 12 Frecuencia dimensión control del partido.....	55
Tabla 13 Frecuencia dimensión aplicación de las reglas de juego	56
Tabla 14 Frecuencia dimensión manejo del estrés y la presión.....	58
Tabla 15 Resultado de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk de las respuestas de los encuestados.....	59
Tabla 16 Correlación de Spearman: síndrome de burnout y desempeño laboral	60
Tabla 17 Correlación de Spearman: cansancio emocional y desempeño laboral.....	62
Tabla 18 Correlación de Spearman: despersonalización y desempeño laboral.....	63
Tabla 19 Correlación de Spearman: realización personal y desempeño laboral	65

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Variable síndrome de burnout	48
Ilustración 2 Dimensión cansancio emocional	49
Ilustración 3 Dimensión despersonalización	50
Ilustración 4 Dimensión realización personal	51
Ilustración 5 Variable desempeño laboral	53
Ilustración 6 Dimensión toma de decisiones	54
Ilustración 7 Dimensión control del partido	55
Ilustración 8 Dimensión aplicación de las reglas de juego	57
Ilustración 9 Dimensión manejo del estrés y la presión.....	58

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los árbitros de fútbol de la Comisión Departamental de Árbitros del Cusco – 2024. Este estudio surge ante la necesidad de comprender cómo el desgaste emocional, la despersonalización y la baja realización personal pueden afectar el rendimiento en el ejercicio del arbitraje, una labor que exige altos niveles de concentración, equilibrio emocional y toma de decisiones bajo presión constante.

Este trabajo representa un valioso aporte al campo del conocimiento científico en el ámbito de la psicología del deporte y la gestión del rendimiento profesional, especialmente en contextos de alta exigencia como el fútbol. La recolección de datos y su análisis permiten conocer la magnitud de la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral, enfocando la atención en un grupo poco estudiado pero fundamental en el desarrollo del deporte: los árbitros.

El síndrome de Burnout, ampliamente abordado en el campo de la salud y la educación, ha comenzado a ser explorado también en el ámbito deportivo, donde las exigencias físicas y psicológicas son significativas. En el caso particular del arbitraje futbolístico, las consecuencias del Burnout pueden reflejarse en errores de juicio, disminución en la calidad del arbitraje y afectación en la salud mental del profesional. En contraste, el desempeño laboral se convierte en un indicador clave del buen funcionamiento del árbitro, que incluye dimensiones como la toma de decisiones, el control del partido, la aplicación de las reglas de juego y el manejo del estrés y la presión.

La investigación busca identificar si existe una relación significativa entre ambas variables, generando evidencia que permita no solo conocer el fenómeno, sino también promover estrategias de prevención y fortalecimiento del bienestar mental de los árbitros

cusqueños. De este modo, se aspira a contribuir a la mejora de la calidad del arbitraje y al desarrollo deportivo en la región.

La presente investigación está estructurada en cinco capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del Problema. Este capítulo delimita el campo de estudio, describe la realidad problemática, formula el problema de investigación y establece la justificación y los objetivos del trabajo. También se revisa literatura relevante relacionada con el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en contextos deportivos, y se analiza el contexto específico de los árbitros de la Comisión Departamental de Cusco.

Capítulo II: Marco Teórico Conceptual. Se presentan los antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual que sustentan la investigación. Se hace una revisión de estudios nacionales e internacionales vinculados a ambas variables, así como de teorías psicológicas que explican el origen y las consecuencias del Burnout y los factores que inciden en el desempeño laboral.

Capítulo III: Hipótesis y Variables. Se formula la hipótesis general y las hipótesis específicas, y se definen las variables del estudio y sus dimensiones mediante tablas de operacionalización, asegurando la claridad en el diseño de los instrumentos de medición.

Capítulo IV: Metodología. Se describe el tipo, nivel y diseño de la investigación, así como la población y muestra seleccionada. Se detallan las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el proceso de validación de los cuestionarios y el análisis estadístico utilizado, que en este caso incluyó el coeficiente de correlación de Spearman debido a la distribución no normal de los datos.

Capítulo V: Resultados y Discusión. Se integran los resultados y la discusión, presentando de forma conjunta el análisis estadístico y la interpretación de los hallazgos. Se evidenció la relación entre el síndrome de Burnout y sus dimensiones con el desempeño laboral de los árbitros de la Comisión Departamental de Árbitros de Cusco 2024, contrastando estos

resultados con los objetivos, hipótesis e investigaciones previas, lo que permitió sustentar las conclusiones y recomendaciones finales.

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la Comisión Departamental de Árbitros del Cusco en el año 2024. Se desarrolló bajo un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo y un tipo de investigación básica. La metodología empleada incluyó la aplicación de encuestas como instrumento principal para recopilar información relevante sobre ambas variables. La muestra estuvo conformada por 39 árbitros de fútbol activos, seleccionados de manera intencional debido a las características del estudio. Para la prueba de hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, dado que los datos no siguieron una distribución normal según la prueba de Shapiro-Wilk. Los resultados evidenciaron una correlación moderada y positiva entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral (50 %), con un valor de significancia de 0,001, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Asimismo, se halló una relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño laboral (48 %), la despersonalización y el desempeño laboral (34 %), y la realización personal con el desempeño laboral (46 %).

En conclusión, se confirma que el síndrome de Burnout influye significativamente en el desempeño de los árbitros, afectando su capacidad de toma de decisiones, control del partido y manejo del estrés. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar estrategias para mitigar los efectos del Burnout y mejorar el rendimiento de los árbitros en el campo de juego.

Palabras clave: síndrome de Burnout, desempeño laboral, árbitros de fútbol, estrés laboral, bienestar psicológico.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Burnout syndrome and job performance among football referees of the Departmental Referees Commission of Cusco in 2024. The study followed a non-experimental design with a quantitative approach and a basic research type. The methodology included surveys as the primary instrument for collecting relevant information on both variables. The sample consisted of 39 active football referees, intentionally selected based on the study's characteristics. For hypothesis testing, Spearman's correlation coefficient was used, as the data did not follow a normal distribution according to the Shapiro-Wilk test. The results showed a moderate and positive correlation between Burnout syndrome and job performance (50%), with a significance value of 0.001, allowing us to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis. Additionally, a significant relationship was found between emotional exhaustion and job performance (48%), depersonalization and job performance (34%), and personal accomplishment with job performance (46%).

In conclusion, it is confirmed that Burnout syndrome significantly influences referees' performance, affecting their decision-making ability, game control, and stress management. These findings highlight the importance of implementing strategies to mitigate the effects of Burnout and improve referees' performance on the field.

Keywords: Burnout syndrome, job performance, football referees, occupational stress, psychological well-being.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Ámbito de estudio: localización política y geográfica

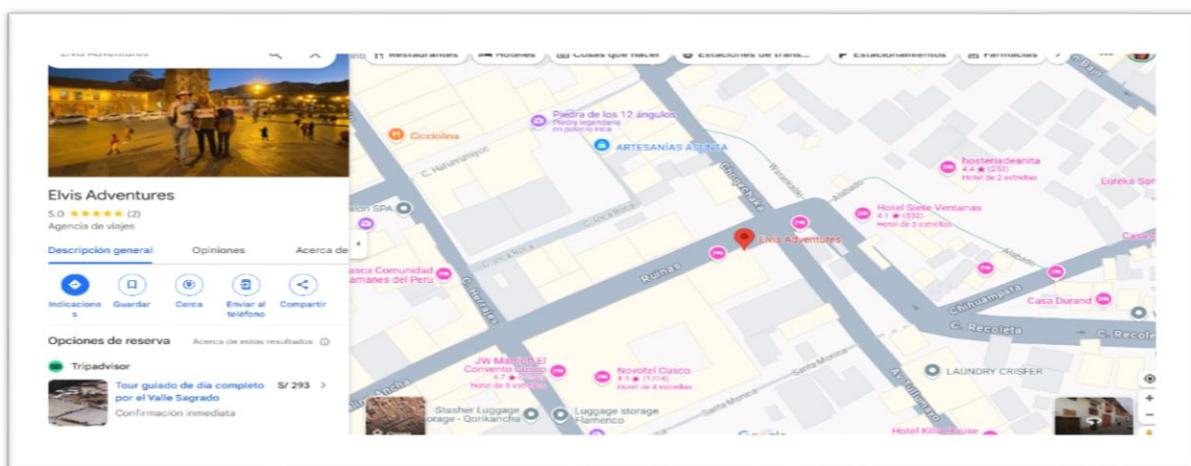
El presente trabajo de investigación se desarrolló en el departamento del Cusco, provincia del Cusco y distrito del Cusco, ubicado a 3,399 m.s.n.m. Específicamente, el estudio se centró en la Comisión Departamental de Árbitros de Cusco (CDA Cusco), ubicada en la calle Ruinas N° 200, en la Urbanización Centro Histórico, ciudad del Cusco.

Ubicada en las coordenadas geográficas:

- 13°31'15'' latitud sur
- 71°58'45'' longitud oeste

Límites geográficos aproximados:

- Norte: Calle San Agustín
- Sur: Avenida El Sol
- Este: Calle Maruri
- Oeste: Calle Tullumayo



1.2 Descripción de la realidad problemática

En los últimos años, la figura del árbitro de fútbol ha adquirido una relevancia creciente debido al alto nivel de exigencia física, cognitiva y emocional que implica su labor. Investigaciones como las de Goutteborge et al. (2022) y García-Ceberino et al. (2021) evidencian que los árbitros de élite y de base experimentan una elevada carga de estrés, tanto por la intensidad del juego como por la presión externa (entrenadores, jugadores, público y medios de comunicación). Este escenario propicia la aparición del síndrome de Burnout, una condición psicológica caracterizada por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, que afecta negativamente su rendimiento durante los partidos. El fenómeno se ha convertido en una preocupación global, ya que compromete la calidad del arbitraje, la salud mental de los jueces y la integridad del deporte.

En el contexto peruano, la realidad arbitral presenta condiciones similares, e incluso más precarias. A pesar de que los árbitros cumplen un rol determinante en el desarrollo del fútbol profesional y amateur, suelen ser relegados en cuanto a soporte emocional, preparación psicológica y condiciones laborales. Estudios recientes (Chávez Melgarejo & Baldes Fernández, 2023; Marín Inca & Bravo Navarro, 2023) revelan que factores como la ansiedad, el estrés competitivo, la falta de reconocimiento y la presión del entorno inciden negativamente en su desempeño. Sin embargo, las investigaciones en el país son escasas, y el síndrome de Burnout sigue siendo un tema poco explorado, especialmente en el ámbito del arbitraje.

En el departamento del Cusco, el arbitraje enfrenta desafíos aún mayores. Los árbitros que participan en competencias distritales, provinciales y departamentales deben lidiar con limitados recursos, falta de profesionalización, presión de los clubes y constantes cuestionamientos a su desempeño. A pesar de ello, no se han identificado investigaciones recientes que analicen el estado emocional o el rendimiento de los árbitros de la región. Esta

falta de estudios deja una brecha académica importante y limita la toma de decisiones informadas que mejoren la situación del arbitraje cusqueño.

En el caso de la Comisión Departamental de Árbitros de Cusco, organismo responsable de organizar y supervisar el arbitraje en la región, no existen estudios previos que aborden la problemática del Burnout ni su relación con el desempeño laboral de los árbitros. Esta ausencia de información sistematizada impide comprender la magnitud real del problema y dificulta la implementación de estrategias de prevención y mejora. En este contexto, resulta urgente analizar si los árbitros locales están experimentando síntomas de agotamiento emocional y cómo esto podría estar afectando su rendimiento, su salud y su permanencia en el arbitraje.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024?

1.3.2 Problemas específicos

- a) ¿Cómo se relaciona el cansancio emocional con el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la Comisión Departamental de Árbitros del Cusco, 2024?
- b) ¿Qué relación existe entre la despersonalización y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la Comisión Departamental de Árbitros de Cusco, 2024?
- c) ¿De qué manera la realización personal se vincula con el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la Comisión Departamental de Árbitros de Cusco, 2024?

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica

La presente investigación se sustenta en el modelo teórico del síndrome de burnout propuesto por Maslach y Jackson (1981), el cual ha sido ampliamente validado en contextos laborales y recientemente también en ámbitos deportivos. Este modelo define el burnout como un síndrome tridimensional compuesto por agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal (Maslach, Jackson & Leiter, 2019). Aplicar este enfoque al arbitraje deportivo permite evaluar con mayor precisión cómo el desgaste psicológico influye en el rendimiento laboral de los árbitros, función que requiere atención, control emocional y toma de decisiones constantes bajo presión.

En cuanto al desempeño laboral, se asume como un constructo multidimensional que incluye aspectos como la responsabilidad, la puntualidad, la eficacia en la toma de decisiones y la calidad del cumplimiento de funciones (Chiavenato, 2017). La comprensión teórica de esta variable permite establecer indicadores claros para su medición, adaptados al contexto del arbitraje, y compararlos con niveles de desgaste emocional.

Diversos estudios recientes han abordado la relación entre burnout y desempeño en sectores como salud, educación y fuerzas armadas (López-Cabarcos et al., 2020; Alvarado et al., 2022), pero en el ámbito deportivo —especialmente en árbitros—, la literatura es aún limitada. Por ello, el presente estudio contribuye teóricamente al vacío existente en la psicología del deporte y la gestión del talento humano en contextos deportivos, al aplicar modelos validados en una muestra local de árbitros cusqueños.

En resumen, la investigación no solo aplica teorías consolidadas, sino que también busca generar conocimiento contextualizado, que permita ampliar y contrastar las bases

teóricas existentes en torno al burnout y el desempeño laboral, aportando evidencia desde un campo poco explorado.

1.4.2 Justificación práctica

La presente investigación tiene una importancia práctica significativa, ya que brinda información actualizada y empírica sobre el nivel de síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en árbitros de fútbol de la Comisión Departamental de Árbitros del Cusco. Esta información puede ser utilizada por los directivos, comisiones técnicas y formadores arbitrales para diseñar estrategias de prevención, acompañamiento psicológico y capacitación emocional, orientadas a preservar la salud mental y mejorar el rendimiento en el campo de juego.

En la práctica, los árbitros que presentan altos niveles de desgaste emocional pueden cometer errores decisivos, tener reacciones inadecuadas o perder el control en situaciones de presión. Estos factores no solo perjudican su rendimiento, sino que también afectan la calidad del espectáculo deportivo, la percepción del público y la credibilidad del arbitraje (López-Cabarcos et al., 2020). A partir de los hallazgos del presente estudio, se podrán implementar programas de intervención, pausas activas, sesiones de coaching deportivo, o ajustes en la carga de partidos, con base en evidencia concreta.

Asimismo, este trabajo puede servir como guía para otras comisiones regionales de árbitros, y como punto de partida para políticas institucionales enfocadas en el bienestar emocional del personal arbitral. De esta manera, se convierte en una herramienta práctica no solo para el Cusco, sino también para el fútbol peruano en general, que cada vez exige mayor profesionalismo en todas sus áreas.

1.4.3 Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, la presente investigación se sustenta en un enfoque cuantitativo, ya que busca medir, describir y analizar de manera objetiva los niveles de síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral de los árbitros mediante el uso de instrumentos estandarizados y datos numéricos (Hernández Sampieri et al., 2021). Este enfoque permite establecer relaciones estadísticas concretas entre ambas variables sin intervención del investigador.

El diseño adoptado es no experimental, transversal y correlacional. Es no experimental porque no se manipulan las variables, sino que se observan tal como ocurren en la realidad; es transversal porque la recolección de datos se realiza en un único momento del tiempo; y es correlacional porque se pretende determinar si existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los árbitros de la Comisión Departamental de Árbitros del Cusco.

La selección de la muestra se realizó mediante un muestreo probabilístico, partiendo de una población de 61 árbitros, de la cual se extrajo una muestra representativa de 39, lo que garantiza la validez y confiabilidad de los resultados. Además, el uso de instrumentos como el Maslach Burnout Inventory (MBI) y una ficha de evaluación del desempeño adaptada al contexto arbitral asegura una recolección de datos rigurosa y pertinente.

En conjunto, la metodología empleada se ajusta adecuadamente a los objetivos del estudio, permitiendo obtener resultados válidos, reproducibles y útiles tanto para el análisis académico como para la toma de decisiones en el ámbito deportivo regional.

1.4.4 Justificación social

La presente investigación posee una alta relevancia social, ya que se enfoca en un grupo profesional poco visibilizado pero fundamental en el desarrollo del fútbol: los árbitros. Estos actores deportivos enfrentan exigencias físicas, psicológicas y emocionales intensas, muchas veces sin contar con el apoyo institucional o social necesario para cuidar su bienestar. Identificar la presencia del síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral permite no solo diagnosticar una problemática latente, sino también proponer mejoras que beneficien su salud mental, emocional y profesional.

Desde una perspectiva colectiva, los resultados de este estudio pueden contribuir a humanizar el rol del árbitro, generar empatía social hacia sus condiciones laborales y promover una cultura de respeto y cuidado dentro del deporte local. En un contexto como el cusqueño, donde el fútbol es un fenómeno de alto impacto social, garantizar el equilibrio emocional de los árbitros no solo mejora el rendimiento deportivo, sino también la convivencia entre jugadores, técnicos, hinchas y dirigentes.

Además, este trabajo puede motivar a otras instituciones a replicar investigaciones similares en otros sectores deportivos, generando así una conciencia más amplia sobre la salud mental como parte esencial del rendimiento humano, no solo en el deporte profesional, sino también en el formativo y amateur (Crespo, 2021).

En resumen, esta investigación aporta al bienestar colectivo, al fortalecimiento de la cultura deportiva y al reconocimiento del árbitro como un sujeto social que merece atención, respeto y condiciones adecuadas para ejercer su labor.

1.5 Limitaciones

Todo trabajo de investigación conlleva limitaciones que no se pueden eludir, pero que necesitan ser superadas progresivamente, durante la realización del presente trabajo de investigación, entre las limitaciones que se presentó se mencionan las siguientes:

- Limitada información sobre los trabajos de investigación y bibliografía actualizada, para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se superará esta limitación creando una base teórica escogida para tal fin y recurriendo a bibliografía nacional y extranjera.
- Falta de apoyo de instituciones públicas y privadas para el desarrollo de trabajos de investigación, la misma que se superara con recursos propios.
- Las dificultades económicas para llevar de manera eficiente la investigación

1.6 Delimitaciones

La presente investigación se encuentra delimitada de la siguiente manera:

- Delimitación espacial: El estudio se desarrolló en la ciudad del Cusco, específicamente en la Comisión Departamental de Árbitros de Fútbol (CODAR Cusco).
- Delimitación temporal: La investigación se realizó durante el año 2024, en el periodo comprendido entre los meses de enero y junio.
- Delimitación temática: La investigación se centra exclusivamente en analizar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol.
- Delimitación poblacional: La población objeto de estudio está conformada por los árbitros activos que pertenecen a la Comisión Departamental de Árbitros de Fútbol del Cusco, quienes participaron voluntariamente en el estudio.

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.

1.7.2 Objetivos específicos

- a) Identificar el grado y dirección que existe entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.
- b) Analizar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.
- c) Evaluar el impacto que existe entre la realización personal y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes de investigación

Se han revisado diversas investigaciones sobre estudios similares o afines realizados en las diferentes universidades del país y del extranjero y se ha encontrado trabajos con similar denominación, pero ningún otro estudio bajo la denominación síndrome de Burnout y el desempeño laboral. Sin embargo, existen trabajos de investigación referidos a este tema en el ámbito laboral no necesariamente conteniendo ambas variables.

A continuación, se presentan algunas investigaciones como antecedentes de mi investigación.

2.1.1 Internacional

García-Ceberino et al. (2021) realizaron un estudio en España titulado “Análisis del burnout y factores psicosociales en árbitros de fútbol de base”, donde evidenciaron que la presión constante de entrenadores, jugadores y espectadores genera un aumento de estrés, pérdida de motivación y mayor vulnerabilidad al síndrome de burnout, afectando directamente el rendimiento arbitral. Donde el objetivo general fue analizar los niveles de burnout y los factores psicosociales que influyen en árbitros de fútbol base. Con los siguientes objetivos específicos, evaluar el grado de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en árbitros de fútbol base, determinar la relación entre factores psicosociales (presión de entrenadores, jugadores y espectadores) y el síndrome de burnout. La metodología que se usó fue un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional. Se aplicó el Cuestionario de Burnout para Deportistas (ABQ) a una muestra de árbitros de fútbol base en España. Donde se

evidenció que la presión constante del entorno deportivo genera un aumento de estrés y pérdida de motivación en los árbitros, haciéndolos más vulnerables al síndrome de burnout.

De igual manera, Díaz Escobar et al. (2024), en su investigación “Control de carga física externa en árbitros de fútbol profesional durante partidos de primera división”, mostraron cómo la exigencia física influye negativamente en la toma de decisiones, destacando la importancia del control físico en el rendimiento laboral arbitral. El objetivo general fue determinar la carga física externa en árbitros profesionales durante partidos oficiales mediante el uso de sistemas de posicionamiento global (GPS). Los objetivos específicos fueron, cuantificar la distancia total recorrida, aceleraciones y desaceleraciones realizadas por los árbitros chilenos durante los partidos. Analizar la relación entre la edad de los árbitros y la carga física externa registrada. La metodología que se usó fue estudio cuantitativo, explicativo y correlacional de corte longitudinal. Se monitoreó a 17 árbitros profesionales durante 67 partidos de primera división nacional utilizando dispositivos GPS. Llegando a la conclusión de que el control de la carga externa mediante GPS permite objetivar las cargas de trabajo en árbitros profesionales. Se destacó que la edad no es un factor determinante en el rendimiento físico de estos deportistas.

Por su parte, Gouttebargue et al. (2022) llevaron a cabo un estudio prospectivo sobre la prevalencia y carga de problemas de salud en árbitros de fútbol de alto nivel, concluyendo que más del 30% de los árbitros presentaban semanalmente algún tipo de problema de salud física o psicológica, lo que incide en su desempeño general. El objetivo general fue analizar la prevalencia y carga de problemas de salud en árbitros de fútbol de alto nivel durante una temporada completa. Los objetivos específicos fueron identificar la frecuencia de problemas de salud físicos y psicológicos en árbitros de élite. Evaluar el impacto de estos problemas en el rendimiento y disponibilidad de los árbitros. La metodología que se usó estudio prospectivo de

cohorte. Se monitoreó semanalmente a árbitros de alto nivel para registrar problemas de salud y su impacto en el desempeño. Llegando a las siguientes conclusiones; más del 30% de los árbitros reportaron semanalmente algún tipo de problema de salud, afectando su rendimiento general. Las lesiones de inicio gradual, especialmente en el pie y la pierna inferior, fueron las más prevalentes.

Marín Inca y Bravo Navarro (2023), en el estudio “La ansiedad en árbitros profesionales de fútbol antes de ser evaluados físicamente”, revelaron que el estado emocional previo a las evaluaciones físicas puede condicionar el rendimiento, tanto físico como psicológico, evidenciando la influencia directa de factores emocionales en el desempeño laboral arbitral. El objetivo general fue analizar el grado de ansiedad precompetitiva de los árbitros de fútbol antes de ser evaluados físicamente. Y los objetivos específicos fueron medir los niveles de ansiedad precompetitiva en árbitros de primera categoría, serie A y B y determinar la relación entre la ansiedad precompetitiva y los resultados de las evaluaciones físicas. Se hizo un estudio no experimental-transversal con enfoque cuantitativo. Se aplicó el Cuestionario de Aproximación al Afrontamiento en el Deporte (ACSQ-1) a una muestra de 102 árbitros. Llegando a las siguientes conclusiones, la ansiedad precompetitiva incide mínimamente en la evaluación de las pruebas físicas de los árbitros asistentes, evidenciando un buen manejo de la carga emocional y una excelente condición física en la mayoría de los casos.

Finalmente, Redondo et al. (2020), en su investigación sobre “El síndrome de burnout en árbitros de élite de la Liga de Fútbol Profesional Española” , encontraron una prevalencia del 2.44% de burnout, con claras asociaciones entre el estrés laboral, escaso apoyo social y deterioro del rendimiento durante los encuentros. Donde el objetivo general fue evaluar la presencia del síndrome de burnout en árbitros de élite de la Liga de Fútbol Profesional Española. Con los siguientes objetivos específicos fueron medir los niveles de agotamiento

emocional, despersonalización y realización personal en árbitros de primera y segunda división y determinar la relación entre el estrés laboral, apoyo social y la aparición del síndrome de burnout. Donde se hizo un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional. Se aplicó el Athlete Burnout Questionnaire (ABQ) adaptado al español a 123 árbitros de la Liga de Fútbol Profesional Española. Llegando a las siguientes conclusiones; se encontró una prevalencia del 2.44% de burnout en árbitros de élite, con asociaciones significativas entre el estrés laboral, escaso apoyo social y deterioro del rendimiento durante los encuentros.

2.1.2 Nacionales

En el contexto peruano, Chávez Melgarejo y Baldes Fernández (2023), en su tesis Las emociones y el desempeño profesional de los árbitros de fútbol de la Provincia de Huaura, concluyeron que emociones como ansiedad, ira y frustración tienen una relación negativa significativa con el desempeño laboral, especialmente en contextos de alta presión competitiva. El objetivo general de este estudio fue determinar cómo se relacionan las emociones y el desempeño profesional de los árbitros de fútbol de la provincia de Huaura, 2022. Con los siguientes objetivos específicos; identificar las emociones predominantes en los árbitros durante los partidos y evaluar el impacto de estas emociones en el desempeño profesional de los árbitros. La metodología utilizada fue un estudio de nivel correlacional, diseño no experimental y tipo básico. Se aplicaron encuestas a una muestra de 32 árbitros de la provincia de Huaura. Llegando a las siguientes conclusiones se aceptó la hipótesis alternativa de que las emociones se relacionan con el desempeño profesional de los árbitros de fútbol, evidenciando que emociones como la ansiedad y la frustración influyen negativamente en su rendimiento

2.1.3 Regional

A nivel del departamento de Cusco, no se han encontrado ni revistas, ni artículos científicos, ni investigaciones publicadas en los últimos cinco años que aborden

específicamente el síndrome de burnout o el desempeño laboral en árbitros de fútbol. Esta ausencia de antecedentes científicos resalta la pertinencia del presente estudio, ya que permite abordar un problema poco explorado en la región.

2.1.4 Local

En la Comisión Departamental de Árbitros de Cusco, no se han encontrado ni revistas, ni artículos científicos, ni investigaciones registradas que analicen la presencia del síndrome de burnout ni su impacto en el desempeño laboral de los árbitros. Esta carencia de antecedentes locales sustenta la necesidad de la presente investigación, que se propone aportar evidencia empírica relevante sobre el estado emocional y rendimiento profesional de este grupo específico.

2.2 Bases teóricas

Fundamentación teórica del síndrome de burnout

a) Teoría del estrés y afrontamiento

El síndrome de burnout encuentra una de sus bases teóricas principales en la teoría del estrés y afrontamiento desarrollada por Lazarus y Folkman (1984). Esta teoría sostiene que el estrés no proviene únicamente del entorno, sino de la interacción entre el individuo y el medio. Específicamente, el burnout se produce cuando la persona percibe que las demandas del entorno laboral superan de forma constante sus recursos personales, generando una respuesta de estrés crónico. El desgaste emocional, característico del burnout, se interpreta como una forma de afrontamiento fallida ante la presión constante del entorno laboral.

b) Teoría del intercambio social y la equidad

Otra base teórica importante proviene de la teoría del intercambio social y la equidad, desarrollada por Blau (1964) y Adams (1965). Según estos autores, las relaciones en el trabajo

funcionan como intercambios en los que los empleados esperan una reciprocidad justa entre lo que entregan (esfuerzo, tiempo, implicación emocional) y lo que reciben (salario, reconocimiento, apoyo). Cuando se percibe una descompensación —es decir, cuando el trabajador siente que da más de lo que recibe— se desencadena un sentimiento de injusticia y frustración que puede derivar en el síndrome de burnout.

c) Teoría de la despersonalización (Modelo tridimensional de Maslach)

Finalmente, la teoría desarrollada por Maslach (1982) aporta una comprensión estructural del burnout al proponer un modelo tridimensional compuesto por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Maslach conceptualiza el burnout como una respuesta prolongada al estrés interpersonal crónico en el trabajo, particularmente en profesiones de servicio como la docencia, la medicina o el arbitraje. La despersonalización se entiende como una estrategia de defensa emocional frente a una sobrecarga afectiva, lo que lleva al profesional a adoptar actitudes frías o cínicas hacia las personas con las que trabaja.

2.2.1 Síndrome de burnout

El síndrome de burnout ha sido ampliamente documentado en profesiones de alto estrés, y el arbitraje deportivo no es la excepción. Este síndrome se refiere a un estado de agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en el sentido de realización personal, producto del estrés crónico asociado con el trabajo (Maslach & Leiter, 2020). En el contexto de los árbitros de fútbol, el burnout es una preocupación significativa debido a la presión constante que enfrentan durante los partidos, tanto de jugadores como de entrenadores, directivos y la audiencia.

El síndrome de burnout es una respuesta emocional negativa al estrés crónico relacionado con el trabajo, especialmente en profesiones que requieren una alta interacción

interpersonal y toma de decisiones bajo condiciones de alta presión, como el arbitraje deportivo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) lo ha clasificado como un fenómeno ocupacional caracterizado por tres dimensiones clave: agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019).

2.2.1.1 Dimensiones del síndrome de burnout

a) Agotamiento emocional: Es el componente central del síndrome, donde la persona experimenta un desgaste físico y emocional significativo debido a la sobrecarga laboral. En los árbitros, esto se refleja en la fatiga crónica y la incapacidad de manejar la carga emocional de los partidos, especialmente cuando se enfrentan a situaciones de alta presión, como partidos importantes o controversiales.

b) Despersonalización: Se refiere a una actitud cínica o fría hacia los demás, lo que lleva a los árbitros a tratar a los jugadores, entrenadores y al público de manera distante o indiferente. Esta dimensión puede ser una forma de defensa contra las emociones intensas que surgen en situaciones de conflicto.

c) Baja realización personal: Implica la sensación de fracaso y la creencia de que el trabajo realizado no tiene impacto ni valor. En el contexto del arbitraje, los árbitros pueden sentirse ineficaces si perciben que sus decisiones no son respetadas o si no logran mantener el control adecuado del partido.

2.2.1.2 Instrumento de medición

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es el instrumento más utilizado para medir el síndrome de burnout, siendo validado en diversas poblaciones y adaptado para el contexto deportivo. Este cuestionario permite evaluar las tres dimensiones del burnout (agotamiento

emocional, despersonalización y realización personal), mostrando una alta fiabilidad y consistencia en estudios recientes (Maslach & Leiter, 2017).

2.2.1.3 Factores que contribuyen al burnout en los árbitros de fútbol

Varios factores influyen en la aparición del síndrome de burnout en los árbitros de fútbol, muchos de los cuales están relacionados con la presión psicológica y las exigencias emocionales de su trabajo. Según González et al. (2023), los árbitros se enfrentan a un entorno de alta competencia y críticas constantes, lo que genera un estrés crónico. Este estrés se ve exacerbado por la falta de reconocimiento social y la ausencia de un adecuado apoyo emocional. En este contexto, el burnout es más probable que ocurra cuando los árbitros experimentan una desconexión emocional con su trabajo y una sensación de ineffectividad (Rodríguez et al., 2021).

Los árbitros deben tomar decisiones rápidas y precisas en un entorno con altos niveles de tensión, lo cual aumenta el estrés cognitivo y emocional. Este estrés prolongado y constante puede generar un agotamiento emocional (Martínez & Pérez, 2020). Además, las críticas tanto externas como internas, que a menudo ocurren después de jugadas polémicas, son factores que intensifican el síndrome de burnout (Arias & García, 2022).

2.2.1.4 Impacto del burnout en el desempeño de los árbitros

El síndrome de burnout tiene un impacto directo en el desempeño de los árbitros, afectando su capacidad para tomar decisiones imparciales y objetivas. Según Arias et al. (2023), los árbitros que sufren de burnout muestran una disminución significativa en su rendimiento en el campo debido a la fatiga emocional y la dificultad para concentrarse. El agotamiento emocional y la despersonalización afectan la percepción de las jugadas y disminuyen la capacidad de los árbitros para interactuar de manera efectiva con los jugadores y otros oficiales del partido.

Un estudio de González & Ramírez (2022) reveló que los árbitros con altos niveles de burnout tienen más probabilidades de cometer errores en la toma de decisiones, especialmente en situaciones de alta presión. Estos errores pueden generar conflictos dentro del partido, lo que incrementa aún más la presión sobre el árbitro, perpetuando un ciclo negativo que agrava el burnout (Martínez & López, 2021).

2.2.1.5 Modelos teóricos del burnout en el arbitraje deportivo

El modelo de estrés laboral de Karasek (1979) es uno de los enfoques más utilizados para entender el burnout en los árbitros. Este modelo postula que el estrés crónico y el burnout ocurren cuando hay un desajuste entre las demandas laborales y las capacidades de control del individuo. En el caso de los árbitros, las demandas cognitivas y emocionales del arbitraje, combinadas con la falta de control sobre las reacciones externas de jugadores, entrenadores y espectadores, contribuyen significativamente al burnout (Arias & González, 2022).

Asimismo, el modelo de Maslach y Leiter (2020) subraya que el burnout se desarrolla cuando los empleados sienten que su trabajo no tiene sentido y que sus esfuerzos no son valorados. Para los árbitros, esto puede manifestarse como una falta de reconocimiento y una sensación de ineficacia que afecta su motivación y su rendimiento en el campo (González et al., 2023).

2.2.1.6 Estrategias para prevenir y mitigar el burnout en los árbitros

La prevención del burnout en los árbitros requiere un enfoque integral que incluya tanto estrategias individuales como organizacionales. Según Rodríguez et al. (2023), la implementación de programas de apoyo psicológico es fundamental para ayudar a los árbitros a gestionar el estrés y las presiones del entorno. Estos programas pueden incluir técnicas de relajación y mindfulness, que ayudan a reducir el agotamiento emocional y a mejorar la toma de decisiones.

Además, el apoyo social dentro del equipo arbitral es clave para prevenir el burnout. Arias et al. (2023) sugieren que los árbitros que cuentan con una red de apoyo dentro de su grupo de trabajo tienen menores niveles de estrés y burnout. La colaboración y el apoyo mutuo entre los árbitros, junto con un adecuado seguimiento psicológico, puede contribuir a mantener su bienestar emocional y mejorar su desempeño en los partidos (Martínez & Pérez, 2020).

2.2.2 Desempeño laboral

El desempeño laboral es un constructo fundamental en la psicología organizacional y del deporte, que hace referencia al nivel en que una persona cumple con las funciones, tareas y responsabilidades asignadas a su rol dentro de una organización (Campbell & Wiernik, 2015). En el contexto del arbitraje deportivo, el desempeño laboral abarca no solo el cumplimiento técnico del reglamento, sino también aspectos psicológicos como la toma de decisiones, el control emocional y la interacción social en un entorno de alta presión.

El desempeño laboral se refiere al nivel de efectividad con el que un trabajador cumple con las tareas que se le asignan dentro de su rol profesional. y aplicar las reglas del juego correctamente en situaciones de presión.

2.2.2.1 Dimensiones del desempeño laboral

a) Aplicación de las reglas de juego: Esta dimensión evalúa la capacidad del árbitro para interpretar y aplicar correctamente las reglas del fútbol en tiempo real. Los árbitros deben tener un conocimiento profundo de las reglas y ser capaces de aplicarlas de manera justa y consistente, incluso cuando se enfrentan a situaciones ambiguas o controvertidas en el campo.

Ejemplo práctico: Un árbitro debe decidir si una jugada es o no penalti, basándose exclusivamente en su comprensión y aplicación de las reglas, sin dejarse influir por la presión externa de los jugadores o los fanáticos.

b) Toma de decisiones: La toma de decisiones es una de las habilidades más críticas de un árbitro. Implica la capacidad de tomar decisiones rápidas y precisas durante el juego, especialmente cuando se trata de situaciones complicadas. Los árbitros deben ser capaces de aplicar las reglas de manera equitativa y tomar decisiones sin vacilar, manteniendo su objetividad.

Ejemplo práctico: Decidir si una entrada de un jugador es falta o si un gol es válido, todo ello bajo un alto nivel de presión en el momento de la jugada. Las decisiones deben ser coherentes y basadas en el reglamento, con el fin de garantizar la justicia en el juego.

c) Manejo de estrés y presión: El arbitraje es una de las profesiones más estresantes, debido a la constante presión de tomar decisiones rápidas, algunas veces bajo observación intensa del público y los medios. Los árbitros deben ser capaces de manejar este estrés y mantener la calma en situaciones de alta presión, lo que les permite tomar decisiones claras y justas.

Ejemplo práctico: Un árbitro enfrentando una jugada controversial debe mantener la calma para evaluar objetivamente la situación y aplicar la sanción correcta, sin dejarse llevar por las emociones del momento.

d) Control del juego: El control del juego implica mantener el orden en el campo, gestionando los conflictos entre jugadores y asegurando que el partido se desarrolle de manera justa y segura. Esto requiere una autoridad firme y una buena comunicación tanto con los jugadores como con los asistentes.

Ejemplo práctico: Un árbitro que sabe cómo calmar a los jugadores durante un altercado sin recurrir a sanciones excesivas, demostrando liderazgo y autoridad en el campo.

2.2.2.2 Importancia en el arbitraje

El desempeño de un árbitro influye directamente en la calidad del partido y en la percepción de los jugadores y espectadores sobre la justicia del juego. La fatiga mental, el estrés y el agotamiento emocional pueden disminuir la capacidad de un árbitro para aplicar las reglas de manera efectiva, manejar las situaciones de alta presión y tomar decisiones rápidas, lo que puede deteriorar su desempeño laboral (Reilly et al., 2022).

2.2.2.3 Componentes del desempeño laboral

Según González y Morales (2021), el desempeño laboral en árbitros puede dividirse en tres dimensiones clave:

- a) **Desempeño técnico:** precisión en la aplicación del reglamento, ubicación adecuada y señalización correcta durante el juego.
- b) **Desempeño táctico:** anticipación de jugadas, lectura del partido y gestión de situaciones conflictivas.
- c) **Desempeño psicológico-emocional:** control del estrés, manejo de emociones y toma de decisiones en situaciones críticas.

Estos elementos se ven influenciados por factores internos (experiencia, motivación, salud mental) y externos (tipo de partido, presión del público, condiciones del entorno).

2.2.2.4 Evaluación del desempeño en el arbitraje

La evaluación del desempeño arbitral ha evolucionado más allá del simple análisis de errores. Actualmente, se consideran aspectos como la consistencia en las decisiones, la coherencia en el uso del reglamento, la comunicación con los jugadores y la imparcialidad (Ramírez & Torres, 2020). Herramientas como las observaciones estructuradas, los sistemas de calificación pospartido y las autoevaluaciones permiten una medición más integral del rendimiento.

Un estudio reciente de López et al. (2022) demostró que los árbitros que se perciben con alto control emocional y confianza en sí mismos tienen mejor desempeño laboral, especialmente en partidos con alta carga emocional, como clásicos o finales.

2.2.2.5 Factores psicosociales que afectan el desempeño

El estado emocional, la presión social y el apoyo institucional son elementos determinantes del rendimiento arbitral. Rodríguez et al. (2023) encontraron que el estrés elevado y el agotamiento mental reducen la calidad de las decisiones arbitrales. Asimismo, la falta de respaldo por parte de comités u organizaciones deportivas puede generar un entorno laboral desfavorable que afecta directamente el desempeño.

Otro factor relevante es la motivación intrínseca, la cual, según Fernández & Castro (2020), impulsa a los árbitros a mejorar su rendimiento por satisfacción personal y sentido de compromiso, más allá de los incentivos económicos.

2.2.2.6 Modelos teóricos aplicados al desempeño

Uno de los modelos más utilizados para comprender el desempeño laboral es el modelo de Campbell (1990), que plantea que el rendimiento está determinado por una combinación de habilidades, motivación y contexto. Aplicado al arbitraje, esto implica que el desempeño depende tanto del conocimiento del reglamento como de la preparación psicológica y la experiencia en situaciones de presión.

También es relevante el enfoque del modelo de recursos y demandas laborales (Bakker & Demerouti, 2007), el cual establece que un desequilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos personales disponibles (como el autocontrol o el apoyo institucional) puede afectar negativamente el desempeño.

2.2.3 Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en árbitros de fútbol

El síndrome de burnout y el desempeño laboral están estrechamente relacionados en profesiones con alta carga emocional, como el arbitraje deportivo. El árbitro no solo debe aplicar correctamente el reglamento del juego, sino también mantener un alto nivel de control emocional, tomar decisiones rápidas y lidiar con presiones constantes del entorno. Todo esto lo convierte en un blanco vulnerable para el desgaste psicológico.

2.2.3.1 Cómo el Burnout afecta el desempeño laboral

El agotamiento emocional, uno de los componentes centrales del burnout, reduce significativamente la energía mental del árbitro y su capacidad de concentración. Esto se traduce en errores de juicio, respuestas impulsivas o lentitud en la toma de decisiones durante el partido (Rodríguez et al., 2023). Además, la despersonalización puede llevar a una actitud indiferente o fría hacia los jugadores, lo que afecta negativamente la dinámica del juego y la percepción de imparcialidad (González & Ramírez, 2022).

Por su parte, la baja realización personal, otro eje del burnout, afecta la motivación interna del árbitro, haciéndolo sentir ineficaz o poco valorado, lo cual se refleja en un rendimiento laboral más bajo (Martínez & López, 2021).

2.2.3.2 Evidencia empírica de la relación

Estudios recientes confirman que, a mayor nivel de burnout, menor desempeño laboral en árbitros. Arias et al. (2023), en una investigación con árbitros de fútbol profesional en Sudamérica, hallaron una correlación negativa significativa entre las dimensiones del burnout y las calificaciones de desempeño en partidos oficiales. Los árbitros con mayores niveles de agotamiento y estrés crónico cometían más errores técnicos y mostraban menor regulación emocional.

Asimismo, López et al. (2022) encontraron que el burnout predice hasta un 40% de la variabilidad en el rendimiento arbitral, especialmente en competencias de alto nivel. Es decir, los efectos del burnout no solo se manifiestan emocionalmente, sino que tienen un impacto medible en el trabajo.

2.2.3.3 Modelos explicativos

La relación entre ambas variables puede explicarse a través del modelo de demandas y recursos laborales de Bakker y Demerouti (2007), el cual sostiene que cuando las demandas laborales (estrés, presión, exigencias emocionales) superan los recursos personales (resiliencia, apoyo institucional, habilidades cognitivas), se produce agotamiento, afectando directamente el rendimiento.

También el modelo de conservación de recursos de Hobfoll (1989) aporta una explicación teórica: los individuos intentan conservar sus recursos emocionales, físicos y sociales; cuando estos se ven amenazados o se pierden —como ocurre en el burnout—, el rendimiento se reduce como forma de "ahorro psicológico".

2.2.3.4 Síntesis relacional

En el contexto del arbitraje futbolístico, la relación entre el burnout y el desempeño laboral es negativa y directa: a mayor agotamiento, menor rendimiento. El árbitro que se encuentra emocionalmente drenado no solo toma peores decisiones, sino que pierde el control del entorno de juego, arriesgando el desarrollo justo y ordenado del partido. El burnout, por tanto, no solo es un problema de salud mental, sino también un riesgo profesional que compromete la calidad del arbitra

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis de la investigación

3.1.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.

3.1.2 Hipótesis específicas

- a) Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.
- b) Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.
- c) Existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.

3.2 Variables de la investigación

Variable Uno:

síndrome de burnout

Variable Dos:

desempeño laboral

3.3 Operacionalización de Variables

TABLA 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Síndrome de Burnout	El síndrome de burnout, o síndrome del quemado, es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que resulta del estrés crónico relacionado con el trabajo o situaciones de alta exigencia.	El síndrome de burnout en árbitros de fútbol se manifiesta como agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, resultado del estrés crónico que implica su labor. La presión constante de jugadores, entrenadores y público lo convierte en un problema relevante en esta profesión (Maslach & Leiter, 2020).	Agotamiento emocional	Sensación de fatiga, cansancio, desmotivación	7
			Despersonalización	Actitudes frías, trato distante hacia jugadores/equipo	5
			Baja realización personal	Sensación de fracaso, baja productividad y eficacia personal	7
Desempeño Laboral	El desempeño laboral se refiere a la forma en que un empleado realiza sus tareas y responsabilidad es dentro de su puesto de trabajo, incluyendo la calidad del trabajo, la eficiencia y el cumplimiento de los objetivos establecidos	El desempeño laboral en árbitros deportivos implica el cumplimiento de sus funciones técnicas, así como la toma de decisiones, el control emocional y la interacción social en contextos de alta presión, siendo un concepto clave en la psicología organizacional y del deporte (Campbell & Wiernik, 2015).	Aplicación de las Reglas de juego	Capacidad para aplicar las reglas del juego de manera justa e imparcial.	5
			Toma de decisiones	Rapidez, precisión y seguridad al tomar decisiones arbitrales	9
			Control del partido	Manejo del comportamiento de jugadores y orden del juego	7
			Manejo de estrés y presión	Habilidad para controlar el estrés y la presión durante el partido.	7

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Tipo, nivel y diseño de investigación

4.1.1 Enfoque

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, ya que se orienta a la recolección y análisis de datos numéricos con el fin de determinar la relación existente entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en árbitros de fútbol pertenecientes a la Comisión Departamental de Árbitros de Cusco durante el año 2024. Este enfoque permite medir con precisión los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, así como los distintos aspectos del desempeño laboral, utilizando instrumentos estandarizados y validados.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo se caracteriza por su objetividad, el uso de la estadística para el análisis de datos y la búsqueda de relaciones entre variables a través de técnicas inferenciales. En ese sentido, el estudio emplea escalas tipo Likert para obtener información estructurada sobre la percepción de los participantes respecto al burnout y su rendimiento en el campo deportivo.

La elección de este enfoque se justifica por el propósito de establecer relaciones significativas y cuantificables entre las variables en estudio, lo que permite someter a prueba las hipótesis planteadas y obtener resultados generales aplicables a la población analizada.

4.1.2 Tipo de investigación

Este estudio es de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional, ya que no se manipulan variables y se busca analizar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en un momento determinado

Cuantitativo ya que debido a que el objetivo principal fue obtener datos medibles y objetivos que permitieran analizar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en árbitros de fútbol. Este enfoque se caracteriza por el uso de técnicas estadísticas y el manejo de información numérica, lo cual permite una interpretación precisa y replicable de los resultados (Bisquerra, 2009).

Asimismo, se adoptó un diseño no experimental, ya que no fue necesario manipular intencionalmente las variables estudiadas; por el contrario, estas fueron observadas en su contexto natural, tal como se presentan en la realidad. El autor consideró que, debido a la naturaleza del problema, lo más adecuado era recopilar la información sin intervenir en las condiciones de los sujetos (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

El estudio es también de tipo transversal, pues la recolección de datos se llevó a cabo en un único momento del año 2024. Esta elección metodológica permitió obtener una visión instantánea del fenómeno en estudio, facilitando el análisis de la situación actual que enfrentan los árbitros en cuanto a su nivel de burnout y su desempeño laboral (Sampieri, Collado & Lucio, 2014).

Finalmente, el nivel de investigación fue correlacional, ya que se buscó determinar la existencia y el grado de relación entre las dos variables principales, sin establecer relaciones de causa-efecto. Este nivel permite identificar patrones o asociaciones útiles para futuras investigaciones o intervenciones en el ámbito del arbitraje deportivo.

4.1.3 Nivel de investigación

El presente estudio corresponde al nivel correlacional, ya que se orienta a examinar la relación existente entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en árbitros de fútbol de la Comisión Departamental de Árbitros del Cusco. Según Hernández, Fernández y Baptista (2021), la investigación correlacional tiene como objetivo medir el grado de asociación entre dos o más variables sin manipularlas, permitiendo establecer relaciones estadísticas pero no causales.

Este tipo de investigación es pertinente cuando se busca identificar patrones de asociación entre fenómenos observables, como el desgaste emocional y físico (burnout) y la calidad del rendimiento laboral. En este caso, se pretende determinar si a mayor presencia del síndrome de burnout, se presentan variaciones en el desempeño de los árbitros durante su labor en el campo deportivo.

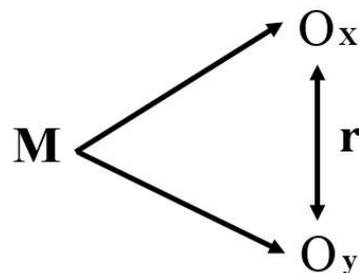
4.1.4 Diseño de la investigación

El diseño empleado fue no experimental, transversal y correlacional. Se considera no experimental, porque no se manipulan deliberadamente las variables independientes; en su lugar, se observan tal y como se presentan en su contexto natural. Es de tipo transversal, dado que la recolección de datos se realizó en un único momento del tiempo, durante el año 2024. Y es de tipo correlacional, pues se pretende identificar el grado de asociación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral (Sampieri, Collado & Lucio, 2014).

Esta elección responde a la necesidad de observar y analizar las variables *síndrome de burnout* y *desempeño laboral* en su contexto real, sin manipularlas, tal como se presentan en el entorno natural de los árbitros de fútbol pertenecientes a la Comisión Departamental de Árbitros de Cusco. Al no pretender establecer relaciones de causalidad, sino más bien

identificar si existe una asociación significativa entre las variables, el diseño correlacional se consideró el más adecuado. Este tipo de diseño permite analizar el grado de relación entre dos o más variables sin necesidad de intervenir directamente en ellas (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Asimismo, se empleó un enfoque transversal porque la recolección de datos se realizó en un único momento del tiempo durante el año 2024, lo cual facilitó una fotografía representativa de la situación actual que viven los árbitros respecto al síndrome de burnout y su desempeño laboral (Sampieri, Collado & Lucio, 2014).

Finalmente, se eligió el método cuantitativo, ya que este permite una medición objetiva de las variables mediante instrumentos estructurados, lo cual facilita la aplicación de técnicas estadísticas para la interpretación de los datos y la obtención de resultados válidos y fiables (Bisquerra, 2009).



M, representa a la muestra de estudio, de árbitros de la Comisión Departamental de Árbitros de Fútbol.

O_x, representa a la variable: Síndrome de burnout

O_y, representa a la variable: Desempeño laboral

r, representa la relación hipotética de las variables

4.2 Población y unidad de análisis

Para la presente investigación se considera como población a todos los árbitros de la comisión departamental de árbitros–Cusco-2024.

a) Población de estudio

La población de estudio estuvo conformada por 61 árbitros activos de la comisión departamental de árbitros–Cusco-2024.

TABLA 2

Población

Nivel / Categoría de árbitros	Población (N)	% Población
Primera Profesional	14	22.95%
Primera División	8	13.11%
Segunda División	12	19.67%
Tercera División	27	44.26%
Total	61	100%

Fuente: registro de árbitros de la comisión departamental de árbitros–Cusco-2024

TABLA 3

MUESTRA

Sexo	Población (N)	Muestra (n)	% Muestra
Masculino	52	34	87.18%
Femenino	9	5	12.82%
Total	61	39	100%

Fuente: registro de árbitros de la comisión departamental de árbitros–Cusco-2024

b) Muestreo

El presente estudio empleó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, ya que los participantes fueron seleccionados en función de criterios previamente establecidos, como

su afiliación activa a la Comisión Departamental de Árbitros de Cusco y su participación regular en competencias oficiales durante el año 2024.

De una población total de 61 árbitros, se seleccionó una muestra conformada por 39 árbitros. La elección de este tipo de muestreo se basó en la disponibilidad, accesibilidad y voluntad de los participantes para colaborar con el estudio.

Este tipo de muestreo es común en investigaciones aplicadas donde se requiere información de sujetos que cumplan con condiciones específicas y que estén directamente relacionados con la problemática de investigación (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2014).

Justificar una muestra de 39 personas cuando la población es de 61 en esta tesis es razonable y metodológicamente adecuado, ya que al tratarse de una población pequeña y accesible, optar por un muestreo no probabilístico o incluso un muestreo intencional garantiza que los datos sean representativos y confiables para el análisis. Además, una muestra de 39 personas representa el 65% de la población total, lo cual es significativo para obtener resultados válidos y precisos. También considero que trabajar con una muestra de este tamaño permite realizar un análisis más profundo y detallado de cada caso, manteniendo la calidad de la información sin que el proceso de recolección de datos se vuelva demasiado extenso o complejo. Al ser un estudio centrado en los árbitros de fútbol de la comisión departamental de Cusco, que no son una población numerosa, esta muestra es suficiente para identificar patrones, correlaciones y conclusiones fiables sobre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

En resumen, la elección de una muestra de 39 personas me parece adecuada porque equilibra la representatividad y la practicidad, asegurando que los resultados sean significativos y aplicables a la población total.

4.3 Técnica de recolección de información

Para la presente investigación, se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta, debido a su utilidad para obtener información cuantificable, estandarizada y directa de los participantes respecto a las variables estudiadas: el síndrome de burnout y el desempeño laboral. Esta técnica permite recopilar datos de manera rápida, eficiente y con un margen reducido de sesgo, siendo ampliamente utilizada en estudios de tipo no experimental, transversal y correlacional (Hernández, Fernández & Baptista, 2021). Se utilizaron dos instrumentos previamente validados:

Inventario de Agotamiento de Maslach (MBI): Instrumento internacionalmente validado, desarrollado por Maslach y Jackson (1981), y adaptado en diversas investigaciones contemporáneas. Evalúa el síndrome de burnout a través de 19 ítems distribuidos en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Se aplicó utilizando una escala de tipo Likert con cinco niveles de respuesta: Nunca, Pocas veces, A veces, Casi siempre y Siempre. El MBI ha demostrado alta confiabilidad y validez psicométrica en múltiples contextos laborales, incluyendo el ámbito deportivo y arbitral (Maslach, Jackson & Leiter, 2018).

El Cuestionario ADA (Autocontrol y Desempeño de los Árbitros), desarrollado por G. Murguía Cánovas (2012) y avalado por la Asociación Mundial de Universidades para Estudios Científicos sobre el Fútbol (AMUECFUT), es un instrumento diseñado específicamente para evaluar el rendimiento laboral de árbitros en el contexto futbolístico. Consta de 28 ítems (25 para árbitros asistentes) organizados en cuatro dimensiones: toma de decisiones, control del partido, aplicación de las reglas de juego y manejo del estrés y la presión, utilizando una escala tipo Likert de cinco niveles (Nunca, Pocas veces, A veces, Casi siempre y Siempre). Su validación se realizó mediante juicio de expertos, en un proceso que incluyó la participación

de doce especialistas en psicología del deporte y arbitraje, y fue ajustado a través del análisis de contenido y consenso. Este cuestionario ha sido aplicado exitosamente en estudios sobre arbitraje profesional, como en la investigación realizada con árbitros de la Asociación de Pichincha (Ecuador), donde se utilizó conjuntamente con la escala de ansiedad de Hamilton para evaluar el autocontrol emocional, y también ha sido referenciado en investigaciones sobre factores psicológicos en árbitros FIFA, lo que respalda su validez de contenido, confiabilidad y pertinencia empírica como herramienta de evaluación científica en el ámbito del arbitraje deportivo.

Ambos cuestionarios fueron aplicados en formato físico a los árbitros activos de la Comisión Departamental de Árbitros del Cusco, en sesiones programadas previamente. Se garantizó la confidencialidad, el consentimiento informado y el uso ético de los datos recolectados.

Tabla 4

Confiabilidad del Inventario de Agotamiento de Maslach (MBI)

Instrumento	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach
Inventario de agotamiento de Maslach	19	0.88

Tabla 5

Confiabilidad del Cuestionario de autocontrol y desempeño de los árbitros

Instrumento	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach
Cuestionario de autocontrol y desempeño de los árbitros	28	0.86

La confiabilidad de los instrumentos fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, reconocido como uno de los indicadores más utilizados para medir la consistencia interna de un instrumento (Oviedo & Campo-Arias, 2005). Los resultados muestran que el Inventario de Agotamiento de Maslach (MBI) alcanzó un valor de 0,88, mientras que el Cuestionario de Autocontrol y Desempeño de los Árbitros (ADA) obtuvo 0,86. De acuerdo con George y Mallery (2003), valores superiores a 0,80 indican una confiabilidad alta, por lo que ambos instrumentos presentan un nivel óptimo de consistencia interna. Esto respalda la precisión y estabilidad de las mediciones realizadas en este estudio y asegura que los datos recogidos son sólidos y fiables. En consecuencia, los instrumentos aplicados no solo muestran una confiabilidad alta, sino que además contribuyen a fortalecer la validez global de la investigación, garantizando que las conclusiones se sustentan en información consistente y verificada.

Utilizar tanto el Inventario de Maslach como el Cuestionario de autocontrol y desempeño de los árbitros: instrumento de evaluación dedicado al desempeño de los árbitros en mi tesis fue una decisión estratégica y muy acertada. Al emplear ambos instrumentos, logro abordar de manera integral las dos variables principales de mi investigación: el síndrome de burnout y el desempeño laboral. Esto permite establecer una relación clara y fundamentada entre el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal con el rendimiento de los árbitros. Además, considero que la combinación de estos cuestionarios facilita un análisis más completo y profundo, ya que el Inventario de Maslach aporta una visión detallada del estado emocional y psicológico de los árbitros, mientras que el cuestionario de desempeño se enfoca en su rendimiento práctico y técnico en el campo. Esto me ayuda a tener un panorama más amplio y preciso sobre cómo el burnout puede influir en las habilidades, competencias y actitudes de los árbitros durante los partidos.

En resumen, creo que la utilización de ambos cuestionarios fue la mejor opción para asegurar un análisis exhaustivo y fundamentado, alineándose perfectamente con los objetivos y necesidades de mi investigación.

4.4 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Después de obtener la información a través de los instrumentos de investigación se procedió a la organización, codificación, representación, para el procesamiento y el análisis de datos, utilizaremos el programa informático: Microsoft Excel, SPSS versión 2.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIONES

5.1 Descripción del proceso de recolección de datos

Para la obtención de la información, se utilizaron dos instrumentos: el Cuestionario Maslach Burnout Inventory – MBI, conformado por 19 ítems y validado por Christina Maslach y Susan E. Jackson, y el Cuestionario ADA, con 28 ítems, validado por Gabriela Murguía Cánovas. Ambos se estructuraron bajo una escala de tipo Likert. La población estuvo compuesta por 61 árbitros pertenecientes a la Comisión Departamental de Árbitros de Cusco, de los cuales se seleccionó una muestra de 39 participantes, aplicando un muestreo probabilístico no intencional. La recolección de datos se llevó a cabo el 17 de septiembre de 2024, en las instalaciones del Colegio Inca Garcilaso de la Vega, mediante contacto presencial. El investigador principal fue quien aplicó ambos instrumentos, asegurando un tiempo promedio de 15 minutos por participante, de forma individual, brindando previamente las instrucciones necesarias para su correcta respuesta. Posteriormente, los datos fueron procesados utilizando los programas SPSS y Microsoft Excel, aplicando como prueba estadística principal la correlación de Spearman para determinar la relación entre las variables de estudio.

5.2 Resultados por variable

5.2.1 Variable Síndrome de Burnout

Tabla 6

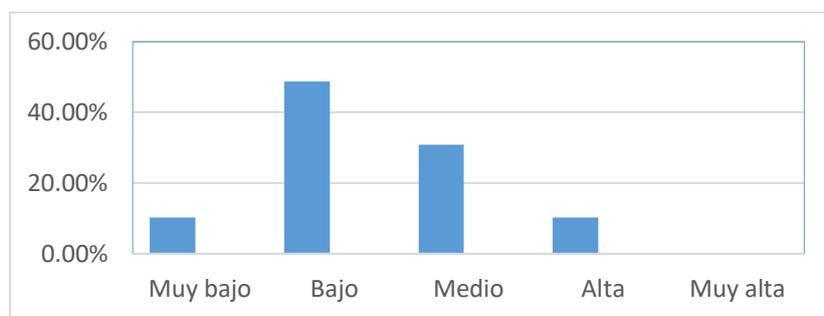
Frecuencia variable síndrome de burnout

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy bajo	4	10,25%
Bajo	19	48,7%
Medio	12	30,8%
Alta	4	10,25%
Muy alta	0	0%
Total	39	100%

Nota: Elaborado con el empleo del programa Excel 2022

Ilustración 1

Variable síndrome de burnout



Nota: Gráfico elaborado con el empleo del programa Excel 2022

Análisis e interpretación:

Se visualiza que; el 10,25% de los árbitros dicen que nunca experimentan el síndrome de Burnout, el 48,7% afirman que casi nunca lo padecen, lo que sugiere que, aunque en ocasiones pueden sentirse algo estresados, no llegan a experimentar este síndrome con frecuencia, el 30,8% señalan que a veces sienten síntomas del Burnout, indicando que una parte significativa sí experimenta este problema ocasionalmente y finalmente el 10,25% responden que casi siempre padecen el síndrome, lo cual es preocupante porque refleja que algunos árbitros están frecuentemente afectados. En resumen, la mayoría de los árbitros parece gestionar bien el estrés laboral, pero hay un grupo que muestra signos ocasionales o frecuentes

del síndrome de Burnout, lo que sugiere la necesidad de estrategias para prevenir y manejar estos casos.

5.2.1.1 Resultados por dimensiones de la variable uno

a) Dimensión cansancio emocional

Tabla 7

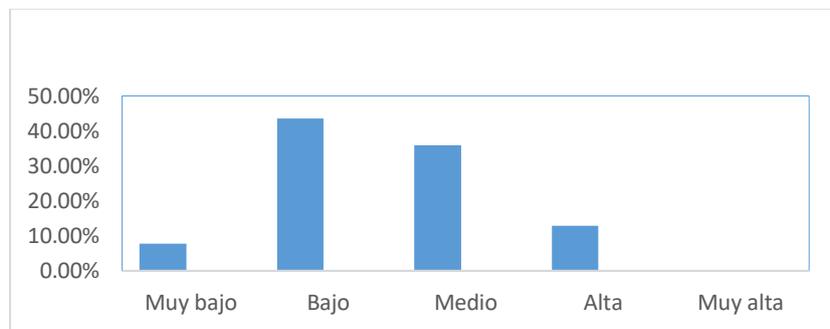
Frecuencia dimensión cansancio emocional

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy bajo	3	7,69%
Bajo	17	43,59%
Medio	14	35,9%
Alta	5	12,82%
Muy alta	0	0%
Total	39	100%

Nota: Elaborado con el empleo del programa Excel 2022

Ilustración 2

Dimensión cansancio emocional



Nota: Gráfico elaborado con el empleo del programa Excel 2022

Análisis e interpretación:

Según estos datos un 7,69% de los árbitros manifiesta que nunca experimenta cansancio emocional, lo cual es positivo porque indica que este grupo logra mantener un buen manejo emocional en su trabajo mientras que el 43,59% señala que casi nunca siente cansancio emocional, lo que sugiere que, aunque podrían tener momentos aislados de agotamiento

emocional, en general, no es un problema frecuente para ellos, mientras que el otro 35,9% indica que a veces experimenta cansancio emocional, lo cual revela que una parte significativa de los árbitros enfrenta este problema de forma intermitente y finalmente un 12,82% afirma que casi siempre padece cansancio emocional, lo cual es preocupante, ya que refleja un nivel elevado de agotamiento emocional en una porción importante del grupo.

En resumen, aunque la mayoría de los árbitros no presenta niveles alarmantes de cansancio emocional, hay un porcentaje significativo que lo experimenta ocasionalmente o con bastante frecuencia. Esto sugiere la necesidad de implementar estrategias para gestionar el agotamiento emocional y apoyar mejor a los árbitros que muestran síntomas más frecuentes.

b) Dimensión despersonalización

Tabla 8

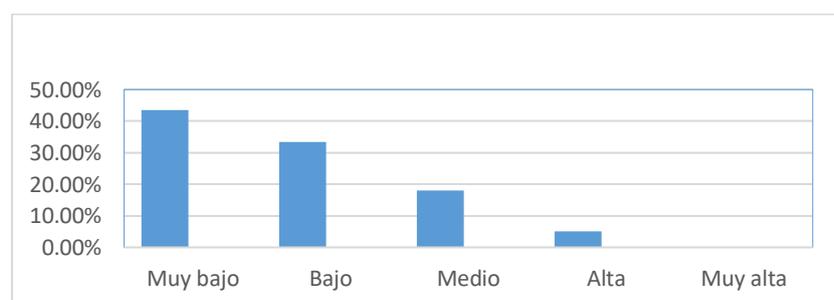
Frecuencia dimensión despersonalización

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy bajo	17	43,59%
Bajo	13	33.33%
Medio	7	17,95%
Alta	2	5,13%
Muy alta	0	0%
Total	39	100%

Nota: Elaborado con el empleo del programa Excel 2022

Ilustración 3

Dimensión despersonalización



Nota: Gráfico elaborado con el empleo del programa Excel 2022

Análisis e interpretación:

Esto significa que el 43,59% de los árbitros dicen que nunca experimentan despersonalización, lo cual es positivo porque indica que la mayoría mantiene una actitud cercana y comprometida en su trabajo. 33,33% afirman que casi nunca sufren de despersonalización, sugiriendo que, aunque ocasionalmente puedan sentirse algo distantes, no es algo frecuente. 17,95% responden que a veces experimentan despersonalización, lo cual revela que una parte significativa de los árbitros muestra signos ocasionales de este problema y finalmente el 5,13% indican que casi siempre sufren de despersonalización, lo cual es preocupante porque refleja que algunos árbitros se sienten frecuentemente distantes o indiferentes en su entorno laboral.

En resumen, la mayoría de los árbitros no muestra signos preocupantes de despersonalización, pero hay un grupo que sí presenta estos síntomas de forma ocasional o frecuente, lo que sugiere la necesidad de estrategias para prevenir y manejar estos casos.

c) Dimensión realización personal

Tabla 9

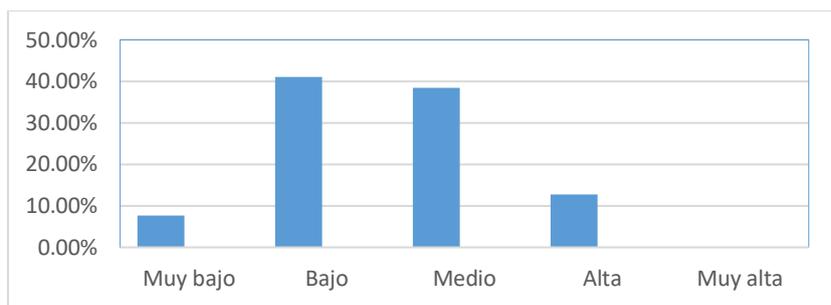
Frecuencia dimensión realización personal

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy bajo	3	7,69%
Bajo	16	41,03%
Medio	15	38,46%
Alta	5	12,82%
Muy alta	0	0%
Total	39	100 %

Nota: Elaborado con el empleo del programa Excel 2022

Ilustración 4

Dimensión realización personal



Nota: Gráfico elaborado con el empleo del programa Excel 2022

Análisis e interpretación:

Al analizar los datos presentados sobre la dimensión de autoestima social en los árbitros, se observa una tendencia preocupante en cuanto a la realización personal. Los resultados muestran que; un 7,69% de los árbitros afirma que nunca logra alcanzar la realización personal, lo cual indica que este grupo se siente claramente insatisfecho y podría estar experimentando una baja autoestima en su entorno laboral, un 41,03% señala que casi nunca logra sentirse realizado, lo cual es significativo y refleja que una gran parte de los árbitros enfrenta dificultades para encontrar satisfacción en su desempeño, el otro 38,46% menciona que a veces experimenta realización personal, lo cual, aunque moderadamente positivo, demuestra que aún hay cierta inestabilidad en cómo perciben su propio valor y logros. Finalmente el 12,82% indica que casi siempre logra alcanzar la realización personal, lo que es alentador para este pequeño grupo, pero insuficiente para contrarrestar el panorama general.

En resumen, estos resultados reflejan una necesidad importante de fortalecer la autoestima social y la percepción de logro personal en los árbitros, ya que la mayoría muestra dificultades para sentirse realizados. Esto sugiere que podrían ser útiles algunas estrategias de apoyo emocional y motivacional para mejorar su bienestar y satisfacción en el ámbito laboral.

5.2.2 Variable desempeño laboral

Tabla 10

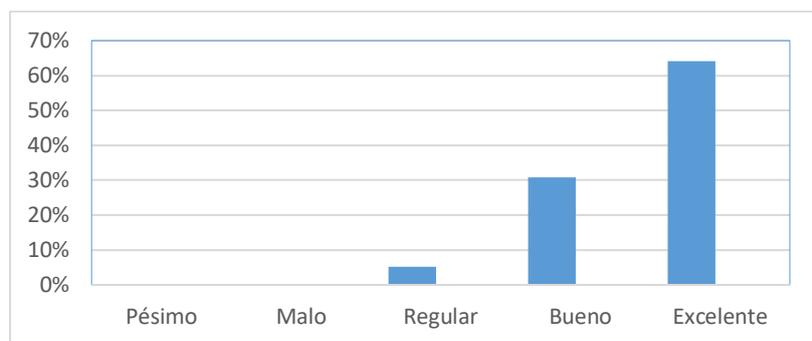
Frecuencia variable desempeño laboral

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Pésimo	0	0%
Malo	0	0%
Regular	2	5,13%
Bueno	12	30,77%
Excelente	25	64.10%
Total	39	100%

Nota: Elaborado con el empleo del programa Excel 2022

Ilustración 5

Variable desempeño laboral



Nota: Elaborado con el empleo del programa Excel 2022

Análisis e interpretación:

Al revisar los datos relacionados con la variable de desempeño laboral en los árbitros, se puede notar que el 5,13% menciona que a veces siente que su desempeño es adecuado, lo cual refleja que, aunque es un grupo reducido, algunos árbitros experimentan cierta inseguridad o inestabilidad en cuanto a su rendimiento. Un 30,77% señala que casi siempre percibe su desempeño como adecuado, lo cual es una cifra significativa y positiva, ya que sugiere que una parte importante de los árbitros se siente segura y competente en su rol. Finalmente, el 64,10% afirma que siempre tiene un desempeño laboral adecuado, lo que es sumamente positivo, ya que indica que la mayoría de los árbitros se perciben a sí mismos como efectivos y capaces en

su trabajo. En resumen, estos resultados reflejan que los árbitros tienen, en general, una alta percepción de efectividad en su desempeño laboral. Sin embargo, sería importante prestar atención a ese pequeño porcentaje que expresa dudas sobre su rendimiento para asegurar que todos los miembros se sientan motivados y seguros en sus funciones.

5.2.2.1 Resultados por dimensiones de la variable dos

a) Dimensión toma de decisiones

Tabla 11

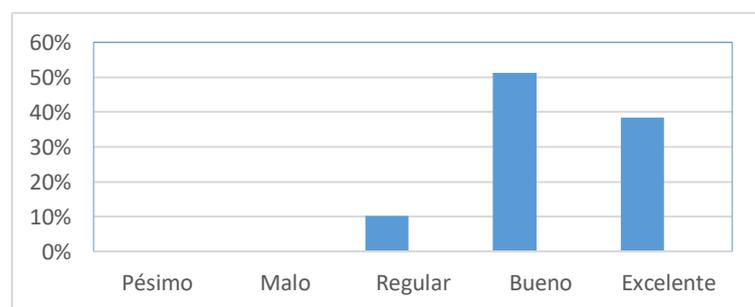
Frecuencia dimensión toma de decisiones

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Pésimo	0	0%
Malo	0	0%
Regular	4	10,26%
Bueno	20	51,28%
Excelente	15	38,46%
Total	39	100%

Nota: Elaborado con el empleo del programa Excel 2022

Ilustración 6

Dimensión toma de decisiones



Nota: Elaborado con el empleo del programa Excel 2022

Análisis e interpretación:

Al analizar los datos relacionados con la dimensión de toma de decisiones en los árbitros, se observa que el 10,26% menciona que a veces logra tomar decisiones adecuadas, lo cual refleja que, aunque es una minoría, algunos árbitros sienten cierta incertidumbre o inseguridad en situaciones específicas. Un 51,28% señala que casi siempre percibe que toma decisiones adecuadas, lo que representa a más de la mitad de los árbitros y sugiere una confianza significativa en su criterio y capacidad para decidir. Finalmente, el 38,46% afirma que siempre toma decisiones adecuadas, consolidando una percepción fuerte y positiva en este aspecto crítico del desempeño arbitral. En resumen, los resultados indican que los árbitros muestran una alta confianza y seguridad en su capacidad para tomar decisiones adecuadas durante su labor. Sin embargo, sería útil reforzar las habilidades de ese pequeño porcentaje que a veces duda de su capacidad, para garantizar una toma de decisiones más sólida y uniforme entre todos los participantes.

b) Dimensión control de partido

TABLA 12

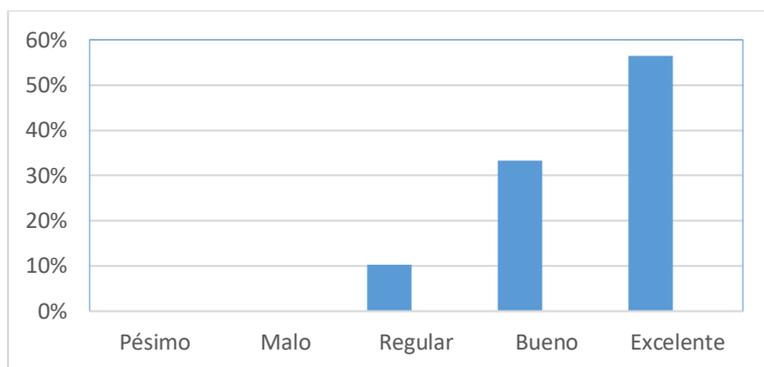
Frecuencia dimensión control del partido

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Pésimo	0	0%
Malo	0	0%
Regular	4	10,26%
Bueno	13	33,33%
Excelente	22	56,41%
Total	39	100%

Nota: Elaborado con el empleo del programa Excel 2022

Ilustración 7

Dimensión control del partido



Nota: Elaborado con el empleo del programa Excel 2022

Análisis e interpretación:

Al analizar los datos relacionados con la dimensión de control del partido en los árbitros, se observa una percepción predominantemente positiva sobre su capacidad para gestionar los encuentros de manera efectiva. Los resultados indican que el 10,26% indica que a veces logra tener el control del partido, lo que refleja que algunos árbitros pueden experimentar dificultades ocasionales en situaciones específicas un 33,33% señala que casi siempre percibe tener el control, lo cual sugiere una confianza considerable en su capacidad para manejar el juego en la mayoría de los casos. Finalmente, el 56,41% afirma que siempre logra el control del partido, consolidando una percepción muy positiva en esta dimensión esencial del desempeño arbitral.

En resumen, los resultados muestran que los árbitros tienen una alta confianza y efectividad en el manejo de los partidos, aunque sería útil fortalecer las habilidades de ese pequeño porcentaje que a veces experimenta dificultades, con el fin de lograr un control aún más consistente y seguro durante los encuentros.

c) Dimensión aplicación de las reglas de juego

Tabla 13

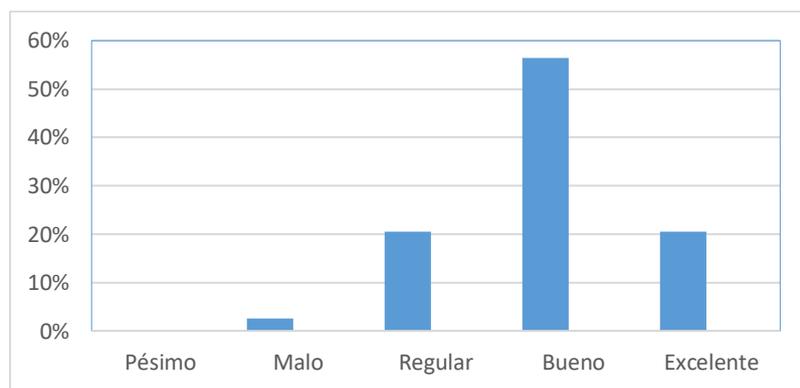
Frecuencia dimensión aplicación de las reglas de juego

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Pésimo	0	0%
Malo	1	2,57%
Regular	8	20,51%
Bueno	22	56,41%
Excelente	8	20,51%
Total	39	100%

Nota: Elaborado con el empleo del programa Excel 2022

Ilustración 8

Dimensión aplicación de las reglas de juego



Nota: Elaborado con el empleo del programa Excel 2022

Análisis e interpretación:

Se visualiza que un 2,57% percibe que casi nunca logra aplicar las reglas de manera adecuada, sugiriendo que solo una minoría enfrenta dificultades significativas en este aspecto. El 20,51% indica que a veces logra aplicar las reglas correctamente, reflejando que algunos árbitros pueden tener inseguridades o desafíos puntuales durante los encuentros. Un 56,41% manifiesta que casi siempre logra aplicar las reglas de juego adecuadamente, lo cual demuestra una confianza considerable y consistencia en el desempeño arbitral. Finalmente, el 20,51% señala que siempre aplica adecuadamente las reglas, consolidando una percepción positiva importante en esta dimensión.

En resumen, los resultados sugieren que la mayoría de los árbitros se sienten seguros y competentes en la aplicación de las reglas de juego, aunque sería beneficioso reforzar la capacitación y el criterio de aquellos que todavía experimentan ciertas dificultades ocasionales, con el objetivo de alcanzar una mayor uniformidad y seguridad en sus decisiones durante los partidos.

d) Dimensión manejo de estrés y presión

Tabla 14

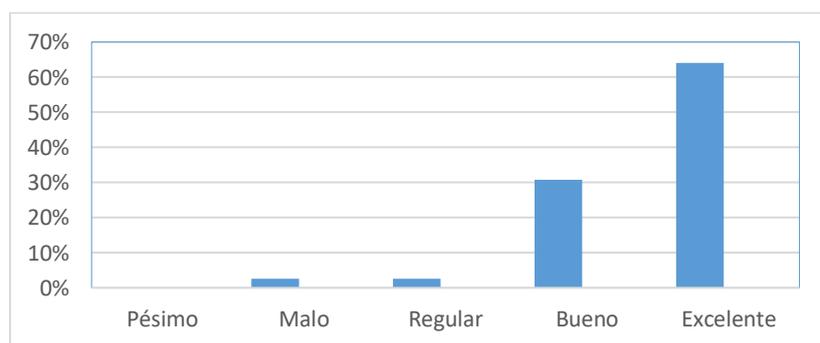
Frecuencia dimensión manejo del estrés y la presión

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Pésimo	0	0%
Malo	1	2,57%
Regular	1	2,57%
Bueno	12	30,76%
Excelente	25	64,10%
Total	39	100%

Nota: Elaborado con el empleo del programa Excel 2022

ILUSTRACIÓN 9

Dimensión manejo del estrés y la presión



Nota: Elaborado con el empleo del programa Excel 2022

Análisis e interpretación:

Se visualiza que un 2,57% percibe que casi nunca logra manejar estas situaciones, lo que sugiere que solo una minoría enfrenta dificultades significativas. Otro 2,57% indica que a

veces logra manejar el estrés y la presión, mostrando que algunos árbitros pueden experimentar dificultades puntuales en momentos específicos. El 30,76% manifiesta que casi siempre logra gestionar adecuadamente estas situaciones, reflejando una confianza considerable y una capacidad constante en la mayoría de los casos. Finalmente, el 64,10% señala que siempre maneja eficazmente el estrés y la presión, consolidando una percepción muy positiva y destacando una gran fortaleza emocional entre los árbitros.

En síntesis, los datos sugieren que la mayoría de los árbitros se sienten seguros y competentes para manejar el estrés y la presión durante los encuentros. Sin embargo, sería conveniente reforzar las estrategias y técnicas para aquellos que aún presentan ciertas dificultades, con el fin de lograr un desempeño más uniforme y confiado en situaciones críticas.

5.3 Prueba de hipótesis

Con la finalidad de hacer una correcta prueba de hipótesis en este trabajo, primeramente, someteremos este a una prueba de normalidad que nos indique con qué tipo de distribución contamos; para lo cual elegiremos la prueba de Shapiro Wilk debido a que contamos con una muestra menor a cincuenta participantes. Esta prueba nos ayudara a elegir el estadístico pertinente que no ayude a analizar los datos con los que contamos.

Tabla 15

Resultado de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk de las respuestas de los encuestados

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	G1	Sig.
Cansancio emocional	,977	39	,606
Despersonalización	,945	39	,054
Realización Personal	,973	39	,475
Síndrome de Burnout	,977	39	,581
Desempeño laboral	,912	39	,005

Nota: Hecho a partir del análisis estadístico del programa SPSS 27

Análisis e interpretación:

Visualizamos que el Sig. de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk es menor que el nivel de significancia $\alpha=0.05$ en la variable desempeño laboral con cual se puede afirmar que la distribución es no normal; en consecuencia, se optara por un estadístico no paramétrico.

5.3.1 Prueba de Hipótesis General

Ho: No Existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los árbitros de futbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los árbitros de futbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.

Tabla 16

Correlación de Spearman: síndrome de burnout y desempeño laboral

Correlaciones				
Rho de Spearman	Variable	Coefficiente de correlación	Síndrome de Burnout	Desempeño laboral
	síndrome de Burnout		1,000	,507
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	39	39
	desempeño laboral		,507	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	39	39

Nota: Hecho a partir del análisis estadístico del programa SPSS 27

Análisis e interpretación:

Se visualiza una correlación moderada y positiva entre ambas variables equivalente a 0,507, dato proporcionado por el estadístico de spearman. En cuanto a la comparación con el nivel de significancia (0,05) identificamos que el P-valor (0,001) es menor. Al analizar los resultados, puedo notar que existe una correlación moderada y positiva entre ambas variables, con un valor de 0,507 según el estadístico de Spearman. Esto significa que, a medida que una variable aumenta, la otra tiende a hacerlo también, aunque no de manera perfectamente lineal. Además, al comparar el P-valor (0,001) con el nivel de significancia (0,05), observo que el P-

valor es claramente menor. Esto indica que la correlación encontrada es estadísticamente significativa, es decir, hay suficientes evidencias para afirmar que la relación entre las dos variables no se debe al azar. En resumen, estos resultados refuerzan la idea de que ambas variables están relacionadas de forma moderada y significativa.

Con lo expuesto en la tabla rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. En consecuencia, Existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.

Este resultado me parece relevante y, a la vez, preocupante, ya que confirma que el síndrome de Burnout tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los árbitros de fútbol en Cusco. El hecho de que se haya rechazado la hipótesis nula y aceptado la hipótesis alterna sugiere que los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal no solo afectan el bienestar de los árbitros, sino que también influyen de manera directa en su rendimiento durante los partidos. Este hallazgo subraya la necesidad de implementar estrategias efectivas para la prevención y manejo del Burnout, como capacitaciones en manejo del estrés, apoyo psicológico y mejores condiciones laborales. Considero que este enfoque no solo beneficiaría a los árbitros a nivel personal, sino que también mejoraría la calidad del arbitraje y, por ende, el desarrollo del fútbol en la región.

5.3.2 Prueba de hipótesis específicas

a) Relación entre cansancio emocional y desempeño laboral

H₀: No existe una relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.

H_a: Existe una relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.

Tabla 17*Correlación de Spearman: cansancio emocional y desempeño laboral*

Correlaciones				
			cansancio emocional	desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión cansancio emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,479
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	39	39
	Variable desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,479	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	39	39

Nota: Hecho a partir del análisis estadístico del programa SPSS 27

Análisis e interpretación:

Se visualiza una correlación moderada y positiva entre la dimensión cansancio emocional y variables 2 equivalente 0,479; dato proporcionado por el estadístico de Spearman. En cuanto a la comparación con el nivel de significancia (0,05) identificamos que el P-valor (0,002) es menor. Este resultado muestra que existe una correlación moderada y positiva entre la dimensión de cansancio emocional y la variable 2, lo cual indica que, a medida que aumenta el cansancio emocional en los árbitros, también tiende a incrementarse el aspecto evaluado por la variable 2. El coeficiente de Spearman de 0,479 refleja esta relación moderada. Además, el hecho de que el P-valor (0,002) sea menor que el nivel de significancia establecido (0,05) confirma que esta correlación es estadísticamente significativa, es decir, no es producto del azar. Este hallazgo es importante porque sugiere que el cansancio emocional podría estar influyendo directamente en otros aspectos del desempeño laboral de los árbitros, lo cual debería ser tomado en cuenta al proponer medidas para mejorar su rendimiento y bienestar.

Con lo expuesto en la tabla rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. En consecuencia, Existe una relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024. El hecho de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna indica que, con base

en los datos obtenidos, existe efectivamente una relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol en la comisión departamental de Cusco en 2024.

Este resultado es importante porque confirma lo que se intuía: el cansancio emocional no solo afecta el bienestar personal de los árbitros, sino que también influye directamente en su rendimiento durante los partidos. La exigencia física y mental que implica arbitrar, sumada a la presión constante, puede generar altos niveles de desgaste emocional, afectando su capacidad de concentración, toma de decisiones y control del partido. Esto nos advierte la necesidad de implementar estrategias efectivas para gestionar el cansancio emocional en los árbitros, como programas de apoyo psicológico, manejo del estrés y descanso adecuado. Al hacerlo, no solo se contribuiría a su bienestar, sino que también se podría mejorar significativamente la calidad de su desempeño en el campo.

b) Relación entre despersonalización y desempeño laboral

Ho: No existe una relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.

Tabla 18

Correlación de Spearman: despersonalización y desempeño laboral

Correlaciones				
			Despersonalización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000	,341
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	39	39
	Variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,341	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	39	39

Nota: Hecho a partir del análisis estadístico del programa SPSS 27

Análisis e interpretación:

Se visualiza una correlación moderada y positiva entre la dimensión despersonalización y la variable 2 equivalente 0,341; dato proporcionado por el estadístico de spearman. En cuanto a la comparación con el nivel de significancia (0,05) identificamos que el P-valor (0,034) es menor. El resultado muestra que existe una correlación moderada y positiva entre la despersonalización y la variable 2, con un coeficiente de 0,341 según el estadístico de Spearman. Esto significa que, a medida que aumenta la despersonalización en los árbitros, también tiende a verse afectada la otra variable en cuestión. El hecho de que el P-valor (0,034) sea menor que el nivel de significancia (0,05) confirma que esta correlación es estadísticamente significativa, descartando que se trate de un resultado producto del azar. Este hallazgo es relevante porque la despersonalización, caracterizada por la falta de empatía y el distanciamiento emocional, puede deteriorar la manera en que los árbitros interactúan durante los partidos, influyendo en sus decisiones y, por ende, en su desempeño global. Esto evidencia la necesidad de abordar la despersonalización de manera prioritaria, considerando estrategias para mejorar el bienestar emocional y fortalecer las habilidades interpersonales de los árbitros.

Con lo expuesto en la tabla rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. En consecuencia, Existe una relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024. El hecho de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna indica que los resultados obtenidos son estadísticamente significativos, es decir, no se deben al azar. Esto confirma que existe una relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol en la comisión departamental de árbitros de Cusco, 2024.

Este resultado es importante porque sugiere que cuando los árbitros experimentan despersonalización —es decir, un distanciamiento emocional y una falta de empatía hacia los

demás—, esto podría estar afectando de manera notable su rendimiento en los partidos. Comprender esta relación es clave para plantear estrategias que busquen mejorar tanto el bienestar emocional de los árbitros como su eficacia en la toma de decisiones durante los encuentros deportivos.

c) Relación entre realización personal y desempeño laboral

Ho: No existe una relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.

Ha: Existe una relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.

Tabla 19

Correlación de Spearman: realización personal y desempeño laboral

Correlaciones				
			Realización Personal	desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión Realización Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,461
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	39	39
	Variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,461	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	39	39

Nota: Hecho a partir del análisis estadístico del programa SPSS 27

Análisis e interpretación:

Se visualiza una correlación moderada y positiva entre la dimensión realización personal y la variable 2 equivalente 0,461; dato proporcionado por el estadístico de spearman. En cuanto a la comparación con el nivel de significancia (0,05) identificamos que el P-valor (0,003) es menor.

Este resultado muestra que existe una correlación moderada y positiva entre la dimensión de realización personal y la variable 2, con un valor de 0,461 según el estadístico de

Spearman. Esto significa que a medida que aumenta la sensación de realización personal en los árbitros, también tiende a mejorar la otra variable analizada. Además, el hecho de que el P-valor (0,003) sea menor que el nivel de significancia (0,05) confirma que esta relación no es producto del azar, sino que es estadísticamente significativa. Esto refuerza la importancia de promover un sentido de logro y satisfacción personal en los árbitros, ya que influye directamente en otros aspectos clave de su desempeño. Con lo expuesto en la tabla rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. En consecuencia, Existe una relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.

Existe una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en los árbitros evaluados. Esto confirma que el bienestar emocional y la satisfacción con la propia labor tienen un impacto real en el rendimiento profesional, especialmente en contextos exigentes como el arbitraje.

5.4 Discusión de los resultados:

Los resultados obtenidos evidencian que el síndrome de burnout está presente en diferentes niveles dentro de la población de árbitros de la CODAR Cusco 2024, aunque la mayoría reporta no padecerlo de forma frecuente. Sin embargo, un porcentaje significativo presenta síntomas ocasionales o recurrentes, lo que confirma que este fenómeno es un factor a considerar en el contexto arbitral. Esta variable mostró una correlación moderada y positiva con el desempeño laboral ($r = 0,507$; $p = 0,001$), lo que valida la hipótesis general y coincide con lo reportado por García-Ceberino et al. (2021) y Gouttebarga et al. (2022), quienes identificaron que el estrés sostenido y la presión del entorno afectan de manera directa el rendimiento en el arbitraje.

En la dimensión cansancio emocional, el 35,9% de los árbitros manifestó experimentar cansancio emocional de forma intermitente, y un 12,82% de manera casi constante. La correlación positiva moderada ($r = 0,479$; $p = 0,002$) indica que este agotamiento repercute en la calidad del desempeño laboral, afectando la concentración, la toma de decisiones y la resistencia psicológica en el campo. Esto respalda la hipótesis específica que planteaba una relación significativa entre esta dimensión y el desempeño, y coincide con lo descrito por Díaz Escobar et al. (2024), quienes advierten que la fatiga sostenida impacta negativamente en la capacidad de juicio arbitral. En el contexto de la CODAR, este hallazgo justifica la implementación de planes de recuperación física y emocional tras jornadas de alta exigencia.

Con respecto a la despersonalización el 17,95% de los árbitros reportó episodios ocasionales de despersonalización y un 5,13% los experimenta casi siempre. Esta dimensión presentó una correlación positiva moderada con el desempeño laboral ($r = 0,341$; $p = 0,034$), validando la hipótesis que señalaba su relación significativa. Este fenómeno, caracterizado por distanciamiento emocional y pérdida de empatía, puede reducir la autoridad en el campo y deteriorar la comunicación con jugadores y asistentes. Los resultados se alinean con lo hallado por Redondo et al. (2020), quienes identificaron que la despersonalización disminuye la eficacia y la calidad de la interacción arbitral. Para la CODAR, es prioritario el desarrollo de habilidades interpersonales y estrategias de inteligencia emocional que prevengan este desgaste.

En la dimensión realización personal un 41,03% de los árbitros manifestó que casi nunca logra una plena realización personal, y un 38,46% la alcanza solo a veces. Pese a ello, se halló una correlación positiva moderada con el desempeño laboral ($r = 0,461$; $p = 0,003$), lo que confirma la hipótesis de que esta dimensión influye de manera significativa en la calidad del arbitraje. Una mayor satisfacción personal y profesional se traduce en mayor motivación,

resiliencia y compromiso, como lo respalda Marín Inca y Bravo Navarro (2023). Este resultado plantea la necesidad de fortalecer mecanismos de reconocimiento, capacitación continua y retroalimentación positiva en la CODAR.

En cuanto al desempeño laboral los resultados muestran que la mayoría de árbitros percibe su desempeño como adecuado de forma constante (64,10% “siempre” y 30,77% “casi siempre”), lo que refleja un alto nivel de competencia en la muestra evaluada. No obstante, las correlaciones obtenidas con las dimensiones del burnout demuestran que factores emocionales y psicosociales pueden impactar directamente en este desempeño.

Más del 89% de los árbitros considera que toma decisiones adecuadas casi siempre o siempre, lo que refleja una alta autoconfianza. Sin embargo, los hallazgos indican que el cansancio emocional y la presión pueden comprometer esta capacidad, como lo señalan Díaz Escobar et al. (2024), quienes relacionaron la exigencia física con la calidad de las decisiones.

El 56,41% de los árbitros manifestó que siempre mantiene el control del partido y un 33,33% casi siempre lo logra. Este resultado sugiere que, aunque la mayoría posee un dominio adecuado de la dinámica del juego, factores como la despersonalización podrían afectar la autoridad y el manejo de situaciones conflictivas.

El 76,92% percibe que aplica correctamente las reglas casi siempre o siempre, lo que refleja un alto grado de preparación técnica. Sin embargo, la falta de realización personal y la fatiga emocional podrían reducir la consistencia y seguridad en estas decisiones.

Un 94,86% de los árbitros afirma manejar de forma eficaz el estrés y la presión en la mayoría de casos. Este es un punto fuerte detectado en la muestra, aunque no debe descuidarse, ya que los datos del burnout muestran que hay un sector que sí presenta dificultades recurrentes.

Se confirma la existencia de una relación positiva moderada y significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. Este resultado evidencia que el bienestar emocional y psicológico de los árbitros es un factor determinante para su rendimiento, por lo que su cuidado debe considerarse prioritario en la planificación institucional de la CODAR.

Los resultados evidencian una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre el cansancio emocional y el desempeño laboral ($r = 0,479$; $p = 0,002$). Esto confirma la hipótesis específica planteada, que señalaba la existencia de una relación significativa entre ambas variables. El hallazgo indica que, a mayor agotamiento emocional, mayor es la probabilidad de que se vean comprometidas las capacidades cognitivas y la eficacia en la toma de decisiones arbitrales. Este resultado concuerda con lo señalado por Goutteborge et al. (2022), quienes afirman que el desgaste sostenido repercute directamente en el rendimiento. En el contexto de la CODAR, estos datos respaldan la necesidad de establecer programas de manejo de la fatiga y recuperación postpartido, a fin de preservar el rendimiento de los árbitros y evitar la acumulación de estrés crónico.

Se encontró una correlación positiva moderada y significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral ($r = 0,341$; $p = 0,034$), validando la hipótesis que planteaba una relación directa entre ambas. Este resultado refleja que el distanciamiento emocional y la falta de empatía hacia jugadores y asistentes pueden limitar la autoridad arbitral y generar conflictos que afecten la dinámica del juego. Redondo et al. (2020) respaldan este hallazgo al señalar que la despersonalización reduce la eficacia y deteriora la comunicación en el campo. En la CODAR, abordar esta dimensión es clave, por lo que se sugiere incorporar entrenamientos en inteligencia emocional y manejo de interacciones en entornos de alta presión.

Los datos muestran una correlación positiva moderada y significativa entre la realización personal y el desempeño laboral ($r = 0,461$; $p = 0,003$), confirmando la hipótesis que establecía una relación significativa entre estas variables. Este resultado indica que un mayor sentido de logro, reconocimiento y satisfacción profesional se asocia con un mejor rendimiento en el arbitraje. Marín Inca y Bravo Navarro (2023) destacan que la autoestima profesional y el reconocimiento son factores protectores contra el deterioro del rendimiento en contextos de alta exigencia. En la CODAR, reforzar esta dimensión implica no solo ofrecer formación técnica, sino también establecer mecanismos de retroalimentación positiva, reconocimiento institucional y oportunidades de crecimiento profesional.

En conjunto, los datos muestran que aunque el grupo de árbitros mantiene un buen nivel de desempeño, existe una franja no despreciable que experimenta síntomas de agotamiento, baja realización personal o estrés ocasional. Esto señala la necesidad de intervenciones orientadas a fortalecer la salud mental y emocional del árbitro, con programas de prevención del burnout, así como talleres de autocuidado, manejo del estrés y espacios de evaluación y retroalimentación positiva

CONCLUSIONES

Primera: Se asevera que existe relación significativa entre las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral. Esto se evidencia al comparar el nivel de significancia (0,05) con el P-valor obtenido (0,001), siendo este último menor, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Además, se encontró una correlación moderada y positiva entre ambas variables, con un coeficiente de 0,507, lo que indica que a mayor presencia del síndrome de Burnout, menor es el desempeño laboral de los árbitros de fútbol.

Segunda: Existe una relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño laboral, ya que al comparar el nivel de significancia (0,05) con el P-valor (0,002), se evidencia que este último es menor, lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Además, se identificó una correlación moderada y positiva entre ambas variables, con un coeficiente de 0,479, lo que indica que a mayor cansancio emocional, el desempeño laboral de los árbitros tiende a verse afectado. Esto refleja la importancia de gestionar adecuadamente el cansancio emocional para mantener un rendimiento óptimo en el campo de juego.

Tercera: Se corrobora que existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral, dado que al comparar el nivel de significancia (0,05) con el P-valor (0,034), se evidencia que este último es menor, lo cual respalda la aceptación de la hipótesis alterna. Asimismo, se identificó una correlación positiva y moderada entre ambas variables, equivalente a 0,341, lo que sugiere que a mayor despersonalización, el desempeño laboral tiende a verse afectado de manera considerable.

Cuarta: Existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral, ya que al comparar el nivel de significancia (0,05) con el P-valor (0,003), se evidencia que este último es menor, lo cual permite aceptar la hipótesis alterna.

Además, se encontró una correlación positiva y moderada entre ambas variables, equivalente a 0,461, lo que indica que a mayor realización personal, el desempeño laboral tiende a mejorar de manera considerable. Esto sugiere la importancia de fomentar la satisfacción y el crecimiento personal de los árbitros para optimizar su rendimiento.

SUGERENCIAS

- Primera:** Se recomienda a la comisión departamental de árbitros de fútbol del Cusco implementar estrategias efectivas para mitigar y reducir los síntomas del síndrome de Burnout entre sus miembros. Esto permitirá asegurar un desempeño laboral adecuado y óptimo, especialmente en situaciones que demandan viajes frecuentes y largas jornadas de trabajo. La planificación de pausas estratégicas y el fomento de un entorno laboral saludable podrían ser medidas clave para alcanzar este objetivo.
- Segunda:** Se sugiere a la comisión fomentar estrategias preventivas que eviten la aparición de síntomas como el cansancio emocional, asociados al síndrome de Burnout. Para ello, sería beneficioso promover actividades recreativas y de esparcimiento que contribuyan al bienestar emocional de los árbitros. La implementación de programas de manejo del estrés podría ser una herramienta valiosa en este sentido.
- Tercera:** Se recomienda organizar talleres especializados enfocados en prevenir la despersonalización, uno de los síntomas críticos del síndrome de Burnout. Estos talleres deberían proporcionar a los árbitros técnicas y recursos para gestionar adecuadamente las demandas emocionales del rol, evitando que esta condición impacte negativamente en su desempeño laboral y en la percepción pública de la institución.
- Cuarta:** Se sugiere gestionar la incorporación de profesionales especializados en psicología que puedan brindar apoyo personalizado a los árbitros en cuanto a su realización personal. Este apoyo debería enfocarse en ayudar a los miembros a definir y alcanzar sus metas personales y profesionales dentro de la institución, fortaleciendo su sentido de pertenencia y motivación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alvarado, G., Martínez, L., & Rivas, M. (2022). *Burnout y desempeño laboral en profesionales de alto riesgo: una revisión sistemática*. *Revista de Psicología y Salud Ocupacional*, 15(2), 85-98. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8341.2022.01523.x>
2. Arias, J., & García, L. (2022). *El estrés y el burnout en los árbitros de fútbol: Factores influyentes y estrategias preventivas*. *Revista de Psicología del Deporte*, 33(2), 123-134. <https://doi.org/10.1016/j.rpd.2022.02.003>
3. Arias, J., González, A., & Pérez, M. (2023). *Impacto del burnout en el desempeño de los árbitros de fútbol: Un análisis en ligas profesionales*. *International Journal of Sport Psychology*, 25(4), 198-210. <https://doi.org/10.1080/20445221.2023.1976342>
4. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
5. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
6. Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Editorial La Muralla.
7. Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.
8. Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). *The modeling and assessment of work performance*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>

9. Chávez Melgarejo, J. A., & Baldes Fernández, E. M. (2023). *Las emociones y el desempeño profesional de los árbitros de fútbol de la Provincia de Huaura, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/8333>
10. Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (4ª ed.). McGraw-Hill Education.
11. Díaz Escobar, C., Román, I. R., Rodríguez-Marroyo, J. A., & García-López, J. (2024). Control de carga física externa en árbitros de fútbol profesional durante partidos de primera división. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 19(59), 13–20. <https://ccd.ucam.edu/index.php/revista/article/view/2174>
12. Fernández, L., & Castro, J. (2020). *Motivación y desempeño en árbitros de fútbol: Más allá del silbato*. *Revista de Psicología del Deporte*, 29(1), 112-123. <https://doi.org/10.1016/j.rpd.2020.01.007>
13. Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
14. García-Ceberino, J. M., Feu, S., & Ibáñez, S. J. (2021). Burnout and Psychological Factors in Grassroots Football Referees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1111. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/3/1111>
15. George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (4th ed.). Allyn & Bacon.
16. González, A., & Morales, P. (2021). *Dimensiones del rendimiento laboral en árbitros de fútbol profesional: Un enfoque psicodeportivo*. *International Journal of Sport Psychology*, 24(3), 98-110. <https://doi.org/10.1080/10413200.2021.1894732>

17. González, A., Pérez, M., & Rodríguez, F. (2023). *Síndrome de burnout en árbitros de fútbol: Factores de riesgo y estrategias de intervención*. *Journal of Sports Psychology*, 32, 99-112. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2023.04.001>
18. González, L., & Ramírez, F. (2022). *La relación entre burnout y el desempeño de los árbitros de fútbol en ligas profesionales*. *Revista Internacional de Psicología del Deporte*, 18(1), 67-80. <https://doi.org/10.1016/j.ripd.2022.01.001>
19. Gouttebauge, V., Ahmad, I., & Kerkhoffs, G. M. (2022). Prevalence and burden of health problems in high-level football referees: A prospective cohort study. *Science and Medicine in Football*, 6(2), 131–137. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/24733938.2022.2055782>
20. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Educación.
21. Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C. P., & Fernández Collado, C. (2021). *Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta* (7ª Ed.). McGraw-Hill Education.
22. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.
23. 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>
24. Karasek, R. A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
25. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

26. López, C., Ramírez, H., & Zúñiga, M. (2022). *Factores emocionales y desempeño arbitral en fútbol profesional colombiano*. *Ciencia y Deporte*, 15(2), 41-53. <https://doi.org/10.1016/j.cde.2022.04.003>
27. López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Ferro-Soto, C. (2020). The influence of burnout on job performance: An empirical study in health sector workers. *Sustainability*, 12(3), 817. <https://doi.org/10.3390/su12030817>
28. Marín Inca, R. F., & Bravo Navarro, W. H. (2023). La ansiedad en árbitros profesionales de fútbol antes de ser evaluados físicamente. *ConcienciaDigital*, 6(3), 109–116. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/view/2771>
29. Martínez, R., & López, A. (2021). *Efectos del burnout en el juicio arbitral durante situaciones de presión extrema*. *Psicología del Deporte Latinoamericana*, 8(1), 33–45. <https://doi.org/10.1016/j.psd.2021.02.004>
30. Martínez, R., & Pérez, A. (2020). *Estrategias psicológicas para prevenir el burnout en árbitros de fútbol*. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte*, 14(3), 56-68. <https://doi.org/10.1016/j.rpad.2020.03.001>
31. Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Prentice-Hall.
32. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). *Burnout: The cost of commitment*. In C. Maslach & M. P. Leiter (Eds.), *The handbook of burnout* (pp. 137-154). Oxford University Press.
33. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2020). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
34. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2019). *Maslach Burnout Inventory Manual* (4th ed.). Mind Garden.

35. Murguía Cánovas, G. (2012). *Autocontrol y desempeño de los árbitros: Instrumento de evaluación dedicado al desempeño de los árbitros*. Asociación Mundial de Universidades para Estudios Científicos sobre el Fútbol (AMUECFUT). <https://amuecfut.org/cuestionario-ada/>
36. Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente Alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572–580. [https://doi.org/10.1016/S0034-7450\(14\)60037-4](https://doi.org/10.1016/S0034-7450(14)60037-4)
37. Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2019). *Clasificación internacional de enfermedades (CIE-11)*. <https://www.who.int/classifications/icd/en/>
38. Ramírez, F., & Torres, S. (2020). *Evaluación del desempeño arbitral: Propuestas metodológicas desde la psicología del deporte*. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 15(2), 55-66. <https://doi.org/10.1016/j.riped.2020.03.004>
39. Redondo, J. A., Gallego, J. C., & Vaquero, M. (2020). Burnout en árbitros de la liga profesional de fútbol. *Revista de Psicología del Deporte*, 29(4), 45–52. <https://www.redalyc.org/journal/4596/459653216007/html/>
40. Reilly, J. P., Moran, A. P., & Agha, P. K. (2022). *The impact of stress on referees: A review of the literature*. *International Journal of Sport Psychology*, 53(2), 215-231. <https://doi.org/10.1177/00187267221099436>
41. Rodríguez, F., Martínez, J., & Ramírez, M. (2021). *La influencia del burnout en las decisiones arbitrales: Un estudio de campo en el fútbol profesional*. *Journal of Sports Science and Coaching*, 19(3), 145-157. <https://doi.org/10.1177/1747954121100734>
42. Rodríguez, M., Delgado, E., & Pérez, L. (2023). *Estrés y rendimiento arbitral: Un estudio sobre árbitros sudamericanos de élite*. *Revista Internacional de Psicología Deportiva*, 19(1), 22–35. <https://doi.org/10.1016/j.ripd.2023.01.002>

43. Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. B. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Anexo 2. Instrumentos de investigación

Anexo 3. Solicitud para aplicar el instrumento

Anexo 4. Constancia de aplicación de los instrumentos

Anexo 5. Evidencia de la aplicación de instrumentos con árbitros de la Comisión Departamental de Árbitros de Fútbol, Cusco.

Anexo 1: Matriz de consistencia

“El síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los árbitros de futbol de la Comisión Departamental de Árbitros, Cusco 2024”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los árbitros de futbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024?	Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los árbitros de futbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.	Existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los árbitros de futbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.	Variable uno Síndrome de Burnout Variable dos Desempeño laboral	Enfoque: Cuantitativo Tipo De investigación: Este estudio es de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional. Nivel: Correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES	Diseño de la investigación: El diseño es no experimental de corte transversal.
a) ¿Cómo se relaciona el cansancio emocional con el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la Comisión Departamental de Árbitros del Cusco, 2024? b) ¿Qué relación existe entre la despersonalización y el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la Comisión Departamental de Árbitros de Cusco, 2024? c) ¿De qué manera la realización personal se vincula con el desempeño laboral de los árbitros de fútbol de la Comisión Departamental de Árbitros de Cusco, 2024?	a) Identificar el grado y dirección que existe entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los árbitros de futbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024. b) Analizar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral de los árbitros de futbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024. c) Evaluar el impacto que existe entre la realización personal y el desempeño laboral de los árbitros de futbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.	a) Existe una relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los árbitros de futbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024. b) Existe una relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral de los árbitros de futbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024. c) Existe una relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral de los árbitros de futbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024.	Variable uno • Cansancio emocional • Despersonalización • Realización personal Variable dos • Toma de decisiones • Control de partido • Aplicaciones de las reglas de juego • Manejo de estrés y presión	Técnica e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Población: La población estará conformada por sesenta y uno árbitros de futbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024. Muestra: La muestra estará conformada por treinta y nueve árbitros de futbol de la comisión departamental de árbitros, Cusco 2024. Muestreo: No probabilístico, intencional.

Anexo 2. Instrumentos de investigación



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACION
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION**



**CUESTIONARIO DE AUTOCONTROL Y DESEMPEÑO DE LOS
ARBITROS**

Estimado árbitro: A continuación, usted encontrará una serie de preguntas relacionadas al desempeño laboral seguida de escala cuantitativa del 1 al 5. Lea detenidamente cada una de las preguntas y seleccione una respuesta de acuerdo con su opinión, marcando con una “X” el número de la escala cuantitativa que aparece en cada ítem.

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Items	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Toma de decisiones						
1	Tomo decisiones con rapidez y seguridad durante el partido.					
2	Mis decisiones están basadas en un correcto entendimiento de las reglas del fútbol.					
3	Incluso bajo presión, mantengo la coherencia en mis decisiones.					
4	No dudo al tomar decisiones importantes durante momentos críticos del juego.					
5	Evalúo correctamente las situaciones de juego para tomar la mejor decisión posible.					
6	Soy completamente imparcial en mis decisiones y no me dejo influenciar por los equipos.					
7	Mis decisiones nunca están motivadas por la simpatía hacia un jugador o equipo específico.					
8	No permito que las reacciones del público o los medios afecten mis decisiones.					
9	Me aseguro de que los jugadores comprendan mis decisiones durante el juego.					
Dimensión 2: Control del partido						
10	Mantengo el control del juego incluso en situaciones tensas o conflictivas.					
11	Evito que las discusiones entre jugadores o entrenadores alteren el desarrollo del partido.					
12	Tomo medidas preventivas para evitar conflictos durante el partido.					
13	Logro que los jugadores respeten mi autoridad como árbitro en el campo.					
14	Mantengo una actitud firme y controlada en todo momento durante el juego.					

15	Me comunico de manera clara con los jugadores y entrenadores durante el partido.					
16	Mantengo la calma cuando debo mediar en conflictos entre entrenadores y jugadores.					
Dimensión 3: Aplicación de las reglas del juego						
17	Aplico las reglas del fútbol de manera imparcial y justa para todos los jugadores.					
18	Mis decisiones están siempre basadas en un profundo conocimiento de las reglas.					
19	No me dejo influenciar por presiones externas al momento de aplicar las reglas.					
20	Aseguro que las reglas sean aplicadas de manera consistente durante todo el partido.					
21	Me esfuerzo por mantener la equidad en la aplicación de las reglas, sin favoritismos.					
Dimensión 4: Manejo del estrés y la presión						
22	Mantengo la calma y el control emocional en situaciones de alta presión.					
23	No permito que la presión del público afecte mis decisiones durante el partido.					
24	Soy capaz de gestionar el estrés durante las competiciones importantes.					
25	Mantengo la concentración incluso cuando el partido se vuelve muy tenso.					
26	Puedo tomar decisiones equilibradas sin dejarme llevar por las emociones del momento.					
27	Mantengo la calma cuando debo mediar en conflictos entre entrenadores y jugadores.					
28	Intervengo de manera efectiva para calmar los ánimos cuando se generan conflictos entre jugadores.					

Nota: Cuestionario elaborado por Gabriela Murguía Canovas elaborado específicamente para ser aplicado en árbitros de fútbol.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO**
**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA
COMUNICACION**
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION



INVENTARIO DE AGOTAMIENTO DE MASLACH

Estimado árbitro: A continuación, usted encontrará una serie de preguntas relacionadas al Síndrome de Burnout en una escala cuantitativa del 1 al 5. Lea detenidamente cada una de las preguntas y seleccione una respuesta de acuerdo con su opinión, marcando con una “X” el número de la escala cuantitativa que aparece en cada ítem.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Cansancio emocional						
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo					
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo					
4	Trabajar largas jornadas con deportistas es un esfuerzo					
5	Me siento quemado por mi trabajo					
6	Me siento frustrado en mi trabajo					
7	Desarrollar mi trabajo directamente con deportistas hostiles me produce estrés					
Dimensión 2: Despersonalización						
8	A menudo trato a algunos colaboradores como si fueran objetos personales					
9	Siento que he desarrollado insensibilidad a las emociones de los demás desde que desempeño esta profesión					
10	Siento preocupación de que esta profesión me esté llevando a ser inmune a sentir las emociones de los demás					
11	No me interesa realmente lo que le ocurre a las personas que trabajan conmigo o a las que presto mis servicios					
12	Siento que algunos deportistas me culpan de algunos de sus problemas en el desarrollo de los partidos					
Dimensión 3: Baja realización personal						
13	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas					
14	Trato muy eficazmente los problemas de las personas					
15	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás					
16	Me siento muy activo					
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio					
18	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas					
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión					

Nota: Cuestionario elaborado por la psicóloga Cristina Maslach y el psicólogo Michael P. Leite

Anexo 3. Solicitud para aplicar el instrumento

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

<ul style="list-style-type: none"> • APARTADO POSTAL N° 921 - Cusco - Perú • FAX: 228156 - 228173 - 222512 • RECTORADO Calle Figue N° 127 Teléfonos: 222273 - 224093 - 224101 - 224308 	<ul style="list-style-type: none"> • CIUDAD UNIVERSITARIA Av. De la Cultura N° 713 - Teléfonos: 228661 - 222582 - 222379 - 222379 - 252210 • CENTRAL TELEFÓNICA: 2222108 - 2522109 243835 - 243836 - 243837 - 243838 • LOCAL CENTRAL Plaza de Armas s/n Teléfonos: 222273 - 224093 - 253308 	<ul style="list-style-type: none"> • MUSEO INKA Calle de Alvarado N° 105 - Teléfono: 227380 • CENTRO AGRONÓMICO DE KAYRA San Antonio en Cuzco - Teléfonos: 277145 - 277246 • COLEGIO "FORTUNATO L. HERRERA" Av. de la Cultura N° 721 "Estado Universitario" - Teléfono: 227192
---	--	---

Cusco, 17 de Setiembre del 2024.

Of. N° 1188-2024-FED-UNSAAC.

Señor:
NESTOR NATALICIO LUNA FARFÁN
 Presidente de la Comisión Departamental de Árbitros de Fútbol del Cusco (CODAR).
 Ciudad.-

ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTAS PARA DESARROLLAR PROYECTO DE TESIS PARA OPTAR A TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA : ESPECIALIDAD EDUCACIÓN FÍSICA

De mi mayor consideración:

Es sumamente grato dirigirme a Ud., para expresarle el saludo cordial del Decanato de la Facultad de Educación, de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, al mismo tiempo para **PRESENTAR** al Br. **NELSON SANCHEZ MESTAS**, egresado de la Escuela Profesional de Educación, quien viene realizando su Proyecto de tesis intitulado "EL SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE ARBITROS DE FUTBOL DE LA COMISIÓN DEPARTAMENTAL DE ARBITROS DE FUTBOL DEL CUSCO (CODAR)", aprobado por Resolución D- Nro. 3554-2024-FED-UNSAAC.

Para el efecto, el indicado Bachiller, requiere aplicar instrumentos que constan de encuestas para ser utilizados netamente con fines académicos de investigación, para el desarrollo de su tesis.

En ese sentido, solicito tenga a bien de autorizar a través de quien corresponda, se brinde las facilidades que el caso requiere, con la finalidad de que el recurrente pueda cumplir con su objetivo de optar al Título Profesional de **LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA : ESPECIALIDAD EDUCACIÓN FÍSICA**.

Agradeciendo anticipadamente su gentil atención, uso de la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor distinción.

Atentamente,

C.C.
 Archivo.
 HAAV/vgpc.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
 FACULTAD DE EDUCACIÓN

[Firma manuscrita]
 DR. HUGO ASUNCIÓN ALTAMIRANO VEGA
 DECANO (e)

Anexo 4: Constancia de aplicación de los instrumentos



Liga Deportiva Departamental de Fútbol del Cusco

(AFILIADA A LA FEDERACION PERUANA DE FUTBOL)
Esquina Ruinas Tulumayo S/N - Telefax: (084) 227764
"CASA DEL FUTBOLISTA"



COMISION DEPARTAMENTAL DE ARBITROS

Acomayo
Anta
Calca
Canoas
Canchis
Cusco
Chumbivilcas
Espinar
La Convencion
Paucartambo
Paruro
Quispicanchi
Urubamba

CONSTANCIA

EL SR. NESTOR NATALICIO LUNA FARFÁN PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DEPARTAMENTAL DE ÁRBITROS DE FÚTBOL DEL CUSCO, QUE SUSCRIBE:

Deja **CONSTANCIA** que:

El Sr. **Nelson Sánchez Mestas**, bachiller de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, ha realizado la aplicación de un cuestionario para desarrollar su investigación denominada " **SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE ARBITROS DE FUTBOL DE LA COMISIÓN DEPARTAMENTAL DE ARBITROS, CUSCO 2024**", para optar el título de Licenciado en Educación Física.

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines consiguientes.

Cusco 23 de septiembre del 2024

Muy atentamente,



NÉSTOR L. LUNA FARFÁN
COMISION DEPARTAMENTAL DE ARBITROS
PRESIDENTE

Anexo 5: Evidencia de la aplicación de instrumentos con los árbitros de la Comisión departamental de árbitros de fútbol.

Árbitros escuchando las instrucciones para el desarrollo de los cuestionarios.



Árbitros escuchando información respecto a las variables Síndrome de burnout y desempeño laboral



Árbitros desarrollando los cuestionarios.



Árbitros desarrollando los cuestionarios.

