

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA**  
**UNIVERSITARIA**



**SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO**  
**LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ**  
**MARÍA ARGUEDAS, KISHUARÁ – 2021**

Tesis para obtener el grado académico de  
**MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**AUTORA**

Br. Maribel Molina Quispe  
ORCID: 0000-0002-1973-4317

**ASESOR**

Dr. José Alberto Gómez Ávila  
ORCID: 0000-0002-5117-0873

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Innovación y desarrollo comunitario

**TRUJILLO – PERÚ**

**2021**

## **PÁGINA DE AUTORIDADES**

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.  
Arzobispo Metropolitano de Trujillo  
Fundador y Gran Canciller de la Universidad  
Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz  
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta  
Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal  
Director de la escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo  
Vicerrector de Investigación (e)

Dr. Teresa Sofia Reategui Marín  
Secretario General

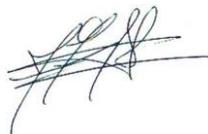
## PÁGINA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR

Yo, Dr. José Alberto Gómez Ávila con DNI N° 40990648, asesor(a) de la Tesis de Maestría titulada: “SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, KISHUARÁ – 2021”, presentado por el maestrante Maribel Molina Quispe, con DNI N° 40976935 y, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 02 de noviembre del 2022



.....  
Dr. José Alberto Gómez ÁVILA  
**ORCID:0000-0002-5117-0873**  
**Escuela de Posgrado - UCT**

## **DEDICATORIA**

A mi madre que se halla cuidándome desde el reino de los cielos, a mi esposo y a mis dos hijas, quienes son esa fuente de inspiración, motivación y son la razón para continuar superándome profesionalmente y dar a mis estudiantes esa educación de calidad y culminar el tan ansiado grado de maestría.

## **AGRADECIMIENTO**

A través del presente deseo hacer llegar el agradecimiento sincero a Milciades, quien con su paciencia, alegría y sencillez logró animarme y reanimarme en los momentos más intrincados de este estudio de posgrado, a mi hija Halana, quien con su honestidad supo apoyarme de manera muy incondicional en las jornadas en donde requería apoyo, finalmente a mi estimado asesor quien me brindó sus saberes, la cual va contribuyendo a mi realización profesional de la cual estoy orgullosa.

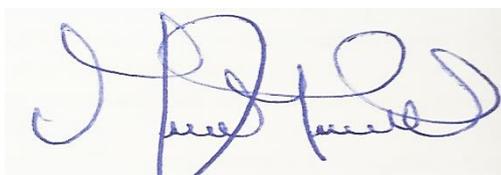
## DECLARACIÓN DE LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Yo, Maribel Molina Quispe, con DNI 40976935, egresada de la Maestría en Investigación y Docencia Universitaria de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ MARÍA ARGUEDAS, KISHUARÁ – 2021”, la que consta de un total de 52 páginas, en las que se incluye 07 tablas y 02 figuras, más un total de 12 páginas en apéndices y/o anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 16%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

*La autora*



---

DNI N° 40976935

# ÍNDICE

PÁGINA DE AUTORIDADES .....	2
PÁGINA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
ÍNDICE.....	7
RESUMEN .....	8
ABSTRACT .....	9
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	10
1.1 Planteamiento del problema .....	10
1.2. Formulación del problema .....	11
1.2.1 Problema general .....	11
1.2.2 Problemas específicos .....	11
1.3. Formulación de objetivos.....	12
1.3.1 Objetivo general .....	12
1.3.2 Objetivos específicos.....	12
1.4. Justificación de la investigación .....	12
Capítulo II: MARCO TEÓRICO.....	14
2.1 Antecedentes de la investigación .....	14
2.2 Bases teórico científicas.....	17
2.3 Definición de términos básicos .....	25
2.4 Formulación de hipótesis .....	26
2.4.1 Hipótesis general .....	26
2.4.3 Hipótesis específicas .....	26
2.5. Operacionalización de las Variables .....	27
Capítulo III: METODOLOGÍA.....	28
3.1 Tipo de investigación .....	28
3.2 Método de investigación .....	28
3.3 Diseño de investigación .....	28
3.4 Población, muestra y muestreo .....	29
3.5 Técnica e instrumentos de recojo de datos.....	29
3.6 Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	31
3.7 Ética investigativa .....	31
Capítulo IV: RESULTADOS .....	33
4.1 Presentación y análisis de resultados .....	33
4.2 Discusión de resultados.....	39
Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS .....	41
5.1 Conclusiones .....	41
5.2 Sugerencias – .....	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	43
ANEXOS Y/O APÉNDICES .....	52

Anexo 1: Instrumento de medición

Anexo 2: Ficha técnica

Anexo 3: Validez y fiabilidad de instrumentos

Anexo 4: Base de datos

Anexo 5: Matriz de consistencia

## RESUMEN

Esta indagación, es un tema que venía pasando desapercibido por muchos tesisistas e investigadores, profesionales: como de la salud, pedagogos, sociólogos, psicólogos y que en la actualidad ya es un problema de la sociedad moderna y probablemente será de humanidad. Esta indagación como objetivo transcendental es hallar la analogía entre el desempeño laboral docente y el síndrome de Burnout en la IES. “José María Arguedas” como indica el título de la pesquisa, y al aplicar el instrumento a todos los docentes de la muestra se pudo observar que tiene en menor y mayor grado de este síndrome y se pudo concluir desde los resultados y los cuadros estadísticos obtenidos del porqué del aburrimiento, desgana, cansancio, pérdida de la paciencia en la atención de los estudiante ya que son características del Burnout, asimismo al utilizar y aplicar la metodología con característica cuantitativa con un diseño tipo descriptivo correlacional donde el muestreo fue escogido haciendo un acomodo o por conveniencia y estuvo formada por 15 docentes y los instrumentos usados tanto de la variable 1 y la variable 2 al describirlo también nos permitieron evidenciar y demostrar la presencia del síndrome con la labor rutinaria del trabajo del maestro de la IES, “José María Arguedas” – Kishuará – 2021, y estadísticamente se demuestra con un resultado de positiva alta con un valor  $r = 0.787$  y un valor de significación de 0.001 altamente significativa.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, trabajo u ocupación del maestro, intervención, profesionalidad, debilidad emocional, desrealización.

## ABSTRACT

This inquiry is a subject that has been going unnoticed by many thesis students and researchers, professionals: such as health professionals, educators, sociologists, psychologists, and which is currently a problem of modern society and will probably be of humanity. This inquiry as a transcendental objective is to find the analogy between teacher job performance and Burnout syndrome in HEIs. "José María Arguedas" as indicated by the title of the research, and when applying the instrument to all the teachers in the sample, it was possible to observe that they have this syndrome to a lesser and greater degree and it was possible to conclude from the results and the statistical tables obtained the reason for boredom, reluctance, fatigue, loss of patience in the attention of the students since they are characteristics of Burnout, also when using and applying the methodology with a quantitative characteristic with a correlational descriptive type design where the sampling was chosen making an accommodation or for convenience and was made up of 15 teachers and the instruments used for both variable 1 and variable 2 when describing it also allowed us to demonstrate and demonstrate the presence of the syndrome with the routine work of the IES teacher, "José María Arguedas" – Kishuará – 2021, and statistics entity is demonstrated with a high positive result with an r value of 0.787 and a significance value of 0.001 highly significant.

Keywords: Burnout syndrome, teacher's job or occupation, intervention, professionalism, emotional weakness, derealization.

# Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1 Planteamiento del problema

Los repentinos descubrimientos de los nuevos conocimientos y a la par las apariciones de las tecnologías novedosas en estos últimos años, especialmente en el aspecto laboral, han afectado significativamente y cambiado los trabajos habituales y rutinarios de las personas, por tanto los comportamientos y pensamientos tradicionales han quedado relegadas por las nuevas formas de concebir el mundo, el trabajo, y las nuevas formas de oferta y demandas en el trabajo se han combinado para dar lugar a la aparición de nuevos problemas psicosociales y una de ellas que se debe dar mayor importancia a investigar es el Síndrome de Burnout (Tabarez, Martínez y Matabanchoy, 2020).

El hombre como ser racional siempre tendrá la visión de cambiar la forma habitual de comportarnos en el mundo social de trabajo, como también las enfermedades que han venido conviviendo a lo largo de nuestra existencia, tanto benignas como malignas tendrán que cambiar para poder subsistir con el hombre, es así que el Síndrome de Burnout ha venido ingresando en la vida de las personas silenciosamente y que ahora está ubicándose en un lugar de mayor importancia y observadas significativamente por los médicos, investigadores, psicólogos y psiquiatras, ya que existe indicios significativos para determinar que el Síndrome de Burnout es responsable del cambio negativo en las personas y que afecta en el rendimiento laboral, en especial en donde existen profesiones que demanda atención con las personas. La salud y la educación es el punto de afección por este síndrome y que viene cobrando situaciones de riesgos (Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017).

Según el estudio realizado por (Rivera, Segarra y Giler, 2018), debemos entender que el estrés no es parte exclusiva de los trabajadores de la salud, por una parte la tensión física y por otra parte la tensión emocional son creadas por el propio hombre, por la forma habitual y rutinaria del trabajo, y la aparición del estrés que es una antesala al Síndrome de Burnout, afectará a las personas en especial a los usuarios de alguna atención médica o educacional y mayor razón la sobrecarga laboral por parte del empleador que no tiene muchas veces justificación, dan el paso al desgaste físico y emocional del trabajador y con el paso del tiempo se va convirtiendo en una situación que requerirá una intervención psicológica.

Mientras que, en América Latina se ha revelado que los estudiantes de muchas instituciones educativas obtienen porcentajes superiores al 67% en lo que se refiere al estrés actual o moderno (Venancio, 2018).

En la provincia de Andahuaylas, en el ámbito educativo, se aprecia que los docentes están sujetos a varias condiciones agregadas a su carrera profesional, tales como: tener especializaciones, diplomados, capacitaciones y actualizaciones tecnológicas, es por ello que el síndrome del Burnout está más latente y visible, llevando al cansancio y hasta a la pérdida del control emocional de dichos docentes.

Un caso en particular, es que se ha observado en la I.E. “José María Arguedas”, donde los docentes presentan cansancio, impotencia al no poder realizar una actividad, autoestima baja, nerviosismo permanente, problemas de concentración en sus actividades cotidianas, comportamientos agresivos y a la defensiva, dolor de cabeza periódico, deplorable nivel de comunicación interpersonal, insomnio, aburrimiento en eventos familiares y sociales, impacientes e irritables con sus colegas y estudiantes; todo ello se ve manifestado en un rendimiento laboral por debajo del logro previsto que muestran los profesores durante sus funciones dentro del aula. Con frecuencia, se ha observado con mucha inquietud y preocupación la situación de todos los maestros, pero la UGELES en su afán de buscar una calidad educativa se están olvidando el bienestar emocional del profesorado ya que también es parte de esa calidad que tanto anhelamos; es decir si no hay estabilidad emocional o por lo menos ver la conclusión de esta investigación poco se llegará a cumplir el compromiso educativo en los estudiantes.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout de los profesores en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021?
- b) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los profesores en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021?

- c) ¿De qué manera se relaciona el cansancio emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021?
- d) ¿De qué manera se relaciona la realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021?
- e) ¿De qué manera se relaciona la despersonalización del síndrome del Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021?

### **1.3. Formulación de objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- a) Identificar el nivel de síndrome de Burnout de los profesores de la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021.
- b) Identificar el nivel de desempeño laboral de los profesores de la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021.
- c) Identificar la relación del cansancio emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021.
- d) Identificar la relación entre la realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021.
- e) Identificar la relación entre la despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021.

### **1.4. Justificación de la investigación**

**Teórica:** Con respecto al desempeño laboral docente, existen textos, libros, guías, enciclopedias, investigaciones, revistas, etc. Así mismo, existe el Manual del Buen Desempeño Docente (MBDD), en el que el profesor tiene una guía y pautas para que su trabajo y su desempeño sean efectivos tanto en el aula o fuera de ella. Así mismo,

existen también bibliografías en el campo médico y clínico que se refiere al descubrimiento, su análisis y el método para su trato del síndrome de Burnout, el cual puede aplicarse a cualquier grupo de personas, en este caso a los docentes. Esto permitió tener a su disposición un documento que permita esclarecer dudas, y de consejos tanto docentes e instituciones educativas y organizaciones del estado puedan fomentar programas preventivos para hallar una estabilidad emocional y laboral del profesorado, teniendo en cuenta al docente como actor principal del cambio educativo.

**Práctica:** Esta tesis desde los resultados nos ha permitido ver desde otras dimensiones la situación emocional del maestro tanto rurales y urbanas y los niveles en que están siendo afectados con este síndrome con relación al trabajo que ellos prestan, cabe indicar que el trabajo rutinario del maestro no solo es dictar clases en sino también es dar consejos de los problemas del hogar, problemas económicos, y otros que cada estudiante trae consigo

**Metodológica:** La investigación científica cuenta con diversas metodologías y técnicas que permiten abordar temas como el del presente estudio. En este trabajo de carácter cuantitativo existe el método descriptivo correlacional el cual permitió responder al problema propuesto, y con ella conocer y respondernos la pregunta: si hay esa relación entre lo que hace el maestro y el mal del burnout en su trabajo diario, y cuanto le está afectando en su quehacer cotidiano o en su vida profesional Así mismo, se adaptaron instrumentos de medición tanto para la variable A y para el desempeño del maestro, de los cuales se halló la confiabilidad y fueron validados por expertos como indica la norma universitaria, de ser el caso. De igual forma se utilizó programas informáticos para contrastar los resultados estadísticos, tales como Ms. Office Excel 2019 e IBM SPSS vs26, para garantizar el discernimiento confiable y válido.

## Capítulo II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

Espinoza, Morán y Granados (2021), dan inicio a una indagación con referente a nuestro trabajo en la Universidad de Guayaquil, pero como objetivo fue ver si hay alguna relación con el trabajo realizado por los docentes y con actual problema que hemos vivido con respecto a la pandemia que se inició en el año 2020, cuyo objetivo fue establecer la estrategia para prevenir en mal en cuestión, por lo que se realizaron revisiones bibliográficas sobre el desgaste físico y emocional ocasionado por el estrés laboral; para la metodología usaron el enfoque cuantitativo descriptivo; aplicaron el test MBI (Maslach Burnout Inventory) a una muestra inopinada simple de profesores, además de entrevistas de desempeño docente; de esta forma los resultados conllevaron a concluir que el síndrome es un contribuyente que incide directamente en el quehacer cotidiano del profesorado, y por tanto se sugiere estrategias que evite la adquisición y tratamiento para este mal que cada vez toma una posición y se pone al nivel de otros males de la sociedad.

Torres (2021), de igual manera en su investigación trató de encontrar indicios importantes de estrés en los profesores de la educación al estar encerrados o confinados y dictar las clases por el celular y otros aparatos tecnológicos, desde que se dio la pandemia, que por cierto cambió repentinamente la situación económica, educativa, de salud y actitud de las personas de las diferentes edades. Este trabajo investigativo de Torres tuvo como finalidad encontrar los niveles del síndrome en los profesores que laboran en instituciones públicas; fue un estudio cuantitativo con diseño descriptivo; así mismo la muestra fueron cuarenta y cinco profesores a quienes se les ensayó y aplicó en indicado test MBI (versión española); los resultados permitieron concluir que el cansancio del docente fue muy estresante y alto con relación a la forma de trabajo que llevó en la dimensión cinismo el nivel logrado fue bajo y en la dimensión del empuje eficaz de su profesión el nivel logrado fue alto, por lo que recomienda la continua revisión de estos niveles para evitar adquirir este síndrome.

Márquez (2020), en una investigación que tiene como meta saber en un porcentaje certera de la intensidad que afecta el síndrome a los profesionales de la salud y se verificó de manera muy controlada de todas las acciones que realiza el enfermero o

médico de turno desde que ingresa al consultorio hasta la despedida a sus pacientes se pudo concluir que muchos de los enfermeros atienden con un semblante de pocos amigos con tratos que al paciente muchas veces llega a poner reclamos a sus superiores, en tanto este síndrome sí afecta no solo al enfermero, sino al médico que día a día está en contacto directo del paciente que muchas veces traslada su problema familiar al profesional de la salud y que este médico asimila y lleva consigo en su interior de manera que se va colmando poco a poco y al pasar los días, meses, y años y al no ser tratados dan inicio al estrés y finalmente adquiere el burnout que para su tratamiento requerirá de mucho tiempo y si no es tratada se convertirá en una patología constante.

López (2020), en su tesis titulada “Síndrome del Burnout” escogió a 244 docentes del bachillerato de la universidad de Ambato, donde utilizó el cuadro diseñado por Cristina Maslash para ver la existencia del mal en estas personas que estaban realizando su trabajo de complementación académica BACHILLERATO se pudo determinar que muchos de ellos padecen del síndrome a pesar de su juventud ya que estaban en contacto directo con muchos estudiantes de la zona rural, es decir en la práctica profesional. Y esto dio alerta para que se diera y convocara a otros profesionales para una profunda investigación que repercuta en los dirigentes y directores de las DRE y UGE para que busque de inmediato estrategias para frenar el burnout que venía de manera arrasadora perjudicando a los futuros docentes de la educación y por su puesto a la calidad educativa que prestan estos profesores.

Saravia y Neyra (2020), llevó a cabo una exploración en el departamento de Huancavelica usando la metodología correlacional y su muestra fue de sesenta y tres trabajadores de la educación se les ensayó encuesta parecida de la investigadora norteamericana Cristina Maslash, al ver el cuadro estadístico indicamos que había un porcentaje muy elevado ( 87 %) de trabajadores en educación con este síndrome por ello mostraban cansancio, aburrimiento, dejadez, y muchas veces no cumplían con reportar sus sesiones diarias ni sus planificaciones como indicaban sus directivas de cumplimiento, es así que la conclusión es alta significatividad en relación con el desempeño docente.

Dávila (2019), ha hecho un trabajo de investigación en relación al desempeño realizado a los profesionales de las instituciones educativas de la Amazonía, la metodología que ha utilizado este investigador fue experimental y diseño correlacional; su muestra fueron 24 docentes quienes fueron parte de esta

investigación los resultados en relación a las conclusiones obtenidos le permitieron concluir que existe relación de 0.41 entre las variables, esto se debe a que la IE en investigación es del estado, ya que estos están en cotidiana supervisión para que se cumplan los objetivos descritos en el plan institucional. La conclusión que se ha descrito es que hay un alto nivel de estrés y que es un puente hacia la adquisición del Burnout y como sugerencia es alertar a muchos directores de UGEL y al mismo Ministerio de Educación a tomar en cuenta para que se haga las charlas en referencia a este mal y buscar alternativas que disminuya el nivel y encontrar estabilidad en la afectividad y emocional en estos trabajadores que buscan desde su formación pedagógica la calidad del servicio y diseminar estudiantes que se desarrollen y desenvuelvan en la vida que les tocará vivir.

Hurtado (2019), en su pesquisa tomó en cuenta como variable a los catedráticos de la universidad Alas Peruanas que tiene como sede en Cerro de Pasco, de igual forma como los otros investigadores arriba mencionadas es buscar cuánto está afectando que su quehacer cotidiano y laboral el síndrome del Burnout a docente, y se pudo ver la existencia en un grado alto; es decir existe un grado elevado del síndrome indagado con la labor del profesor universitario y llegó a sustentarse en el valor  $r = 0.754$  de Pearson,

Gutiérrez y Pando (2018), en un personaje que ha estudiado sustancialmente al Burnout y ese vínculo que tiene con la manera de desempeñarse el profesor en los espacios educativos, esta indagación fue realizada en el profesorado de un IE: del nivel secundaria de Cajamarca”, el fin o el objetivo fue verificar cuánto está afectando el burnout mal que por cierto todos en gran medida tenemos en relación a nuestro trabajo. Este pesquisa se trabajó usando una metodología descriptiva con un diseño correlacional; donde se trabajó con un muestreo conformada por 73 trabajadores permitiendo llegar a la siguiente conclusión, entre las variables existe relación débil positiva no significativa ( $r=0.072$ ), lo que significa que este síndrome indicado arriba no tuvo mucha implicancia en el desempeño laboral, sólo un porcentaje menor fue afectado con el síndrome de Burnout no comprobando en su totalidad al objetivo propuesto.

Buscando referencias de antecedentes a nivel local en diferentes plataformas tecnológicas, solamente se pudo hallar la siguiente, que tiene relación con las variables del presente estudio:

Cardozo y Ríos (2019), ha realizado una tesis en referencia al síndrome del quemado o llamada por la norteamericana Maslach el “Síndrome de Burnout, en donde puso a prueba la existencia de la relación con las acciones reales que se desenvuelve en el campo profesional de la enfermería en la posta médica del distrito de San Jerónimo Andahuaylas – Apurímac, año 2017”, tuvieron como finalidad y objetivo ver la afección del burnout con la atención diaria a los pacientes, a los padres de familia, a los pacientes con tratamiento permanente; la metodología usada fue cuantitativa con diseño descriptivo correlacional; su muestra fue de 22 enfermeras y les aplicaron un cuestionario parecida o similar al de Cristina Maslach obtenido un resultado descrito como moderada ( $r=0.593$ ). en conclusión, toda profesión que implica trabajar en contacto con personas está propensos al estrés y cuanto más estrés estará propenso a adquirir el burnout, conocido comúnmente como el síndrome del quemado.

## **2.2 Bases teórico científicas**

### **A) Síndrome de Burnout**

Hermosín, Pereira y Núñez (2017) lo definen como, un trastorno psicológico que, en esa época, acontecía en los profesionales de ayuda humanitaria, y lo utilizó como una comparación en un trabajo psicosocial de oficiales de encarcelamiento condicional como staff Burnout.

Pero fue Freudemberger (1974), quien recalcó su definición del burnout afirmando que era una situación de frustración que aparecía en el estado anímico del ser humano como resultado de una serie de situaciones repetitivas de sobrecarga emocional, una vida llena de aspectos negativos y rutinarios que menoscaban la actitud positiva de la persona, en resumen la persona que trabaja o tienen relación muy directa con su par será la que adquiere o tendrá mayor probabilidad de adquirir el síndrome del burnout o síndrome del quemado, hasta tal punto de agotarse; años después presentó una definición centrada en una investigación netamente institucional. Formuló que, este padecimiento representa los sentimientos, emociones, el cansancio y la frustración, así también, de cansancio emocional, que se generan por una extra carga laboral en el trabajo, además agregó la expresión de adicción al trabajo, también propuso que este problema está en relación a la inseguridad (Márquez, 2020).

Por otra parte haciendo un recuento de la investigación en el año 1976, la psicóloga e investigadora Cristina Maslach, presentó y comprobó e hizo la demostración ante la Asociación Estadounidense de Psicología (APA) que existe un síndrome tridimensional, cuyos constructos son los siguientes: despersonalización, debilitamiento emocional y la habilidad a la efectividad del trabajo; este síndrome ocurriría en trabajadores cuyo ocupación está vinculada con individuos que diariamente están en contacto con sus pares, pacientes o clientes (Margarita y Vinaccia, 2007).

La conceptualización citada fue usada por vez primera dos años después en psicología; estos profesionales veían este tema con mucha inquietud en los trabajadores de salud, quienes mantenían de acuerdo al protocolo el contacto directo con el paciente y con el público por la naturaleza de su trabajo. Jackson (1982), amplió el axioma sobre Burnout, refiriéndolo como una réplica emocional que se da en personas que trabajan directamente con el cliente, y también usó los tres constructos dimensionales: Cansancio emocional o cansancio, referido a las sensaciones de hastío emocional y esfuerzo como resultado de la interacción con los demás reflejados en un sentimiento de incapacidad. La despersonalización, referido a las respuestas frías o distantes a los clientes-usuarios y colegas, mostrando actitudes cínicas, irritabilidad e ironía. Y, la realización personal, que está referido a la disminución de la autoconfianza formando un autoconcepto negativo, existe un bajo rendimiento laboral e intolerancia a la frustración que se cristaliza en la falta de perspectivas en el ámbito laboral y personal (Margarita y Vinaccia, 2007).

Actualmente, el Burnout, síndrome de cansancio o cansancio emocional, se encuentra latente en cada persona, que se expresa por la presencia de cualidades, acciones, pensamientos, acciones negativas o pesimistas que afectan directamente al propio desempeño profesional. De acuerdo a algunas investigaciones queda demostrado que: a consecuencia del estrés hay más del cincuenta por ciento en destituciones laborales (despidos), y anualmente afecta a más de cuarenta millones de colaboradores, sin tener en cuenta los costos de salud y el rendimiento (Rodríguez, Sola y Fernández,. 2017).

Dávila (2019), determinó que este padecimiento representa los sentimientos, emociones, el cansancio y la frustración, así también, de cansancio emocional, que se generan por una extra carga laboral en el trabajo, además agregó la

expresión de adición al trabajo, también propuso que este problema está en relación a la inseguridad productiva.

Por otro lado, Morais et al. (2006), describe una clara situación, donde indica que la sintomatología del burnout inicia con el estrés común, seguidamente con el debilitamiento físico, psicológico, de afecto, despersonalizado indican la impresión de que se ha logrado muy poco o casi nada, en los éxitos profesionales y personales, esto representa el síndrome de Burnout.

La preponderancia en el tema se viene incrementando aparatosamente. Ya que, según Golembiewski y Munzenrider (1990), el estrés laboral se vincula con el ritmo de vida del colaborador, el que puede llegar a producir graves consecuencias físicas y psicológicas. Es así que se determina que, indudablemente el Burnout está tipificado como trastorno emocional que es causado por el cansancio laboral o sobrecarga laboral, por el ritmo de vida desordenado, estrechamente relacionado a lo físico y psicológico del individuo (Margarita y Vinacia, 2007).

El Burnout, como lo afirma Martínez (2010), es el desgaste mental y físico muy habitual en profesionales de salud (psicólogos, médicos, farmacéuticos, odontólogos, enfermeros, terapeutas, trabajadoras sociales, etc.), pero también es frecuente en policías, consejeros matrimoniales, personal administrativo, docentes de instituciones educativas, institutos y universidades; es decir, trabajadores que están en trato directo con las personas. Este deterioro emocional demostrado por la depresión y la ansiedad, son indicios de síndrome Burnout, el caso más frecuente e investigada son los casos médicos, en primer lugar de los enfermeros y enfermeras, ya que están en la cabeza para estar en contacto directo con las personas, pero también los maestros de aula padecen esta enfermedad que causa el desgaste emocional y termina en la despersonalización; es decir atender con mucha dureza y hasta con crueldad, a veces, a pacientes y estudiantes.

Esta enfermedad emocional que sufren los trabajadores de salud como indica Maslach es muy parecido al ritmo laboral que tienen los educadores, tanto de las instituciones públicas como privadas, ya que al sueldo irrisorio que perciben se suma una sobrecarga de trabajo que realizan, esto es justamente la que se percibe en muchos educadores de la provincia de Andahuaylas, que por

insuficiencias económicas y compensar otros gastos recurren al trabajo doble, es decir en dos o más instituciones (estatal o privada).

Entre los orígenes más frecuentes y comunes del síndrome de Burnout, tenemos las siguientes: el lugar de trabajo, la situación profesional de desenvolvimiento, por ejemplo, las actividades monótonas que se realizan a diario, los cargos estrechamente concernientes a la atención de personas, el contacto permanente con los usuarios, jornadas de trabajo extremadamente largas y estresantes, entre otras.

Por otra parte, Apiquian (2021) indica los síntomas más comunes que presenta un trabajador con síndrome de Burnout: la irritabilidad, el mal humor, la ansiedad, miedo o temor, desconfianza, el ensimismamiento, ser antisocial.

Estas sintomatologías se manifiestan y se suman de forma gradual, cada vez que el profesional se siente inseguro en su labor, más deprimido y mal humorado, se incrementa sus miedos o temores hacia las cosas o a tomar decisiones personales. En estas personas son muy expresas las manifestaciones de este síndrome, tal es así que presentan: baja autoestima, se sienten agotados o desgastados, fracasados, baja realización laboral, nerviosismo al atender, baja o nula concentración en sus actividades y comportamientos agresivos frente a colegas o jefes. Asimismo, el bajo rendimiento, insomnio, comunicación deficiente, la impaciencia, aburrimento y finalmente los dolores de cabeza expresadas en migrañas es un malestar frecuente y que pueden causar la taquicardia (Margarita y Vinacia, 2007).

En esta descripción se han empleado los aportes desde los enfoques conductual y humanistas, ya que estos son los que más atención requieren y porque presentan mayores efectos terapéuticos del Burnout. Algunas de las medidas usadas son las de tendencia conductual, entre ellas los talleres y actividades orientadas al cambio de conducta de los trabajadores frente a situaciones estresantes, utilizando herramientas como manejo de estrés y relajamiento, entrenamiento en la resolución de conflictos, socialización y trabajo cooperativo. En el ámbito empresarial conducen a la organización en la depuración de responsabilidades y roles de sus colaboradores, creación de herramientas de retroalimentación y evaluación. En el enfoque humanista se diseñan medidas de prevención dirigidas a las personas y hacen hincapié en la calidad de la correspondencia y/o congruencia, sentido de la vida, todo ello con

el único fin de que las personas que padecen este problema de Burnout en el trabajo no centren su percepción de la vida en un solo aspecto, sino que tenga una visión global de su entorno y acepte el significado de su vida misma (Campos y Ortegón, 2012).

### **B) Dimensiones del síndrome de Burnout**

Desde la perspectiva psicológica se formulan estrategias para la mejora de las tres dimensiones formuladas en cuadro arriba implica proponer estrategias con énfasis en la felicidad, la espiritualidad y la inteligencia emocional, así mismo, estos investigadores han demostrado que estas estrategias son efectivos para la reducción del Burnout. El cansancio emocional, implica impresiones de hastío y esfuerzo emocional como efecto de la interacción y se ve reflejada en sentimientos de inutilidad para ayudar a los demás. La despersonalización, está referida a la presencia de afectos, respuestas y cualidades frías/distantes hacia sus pares con quienes se relaciona dentro de un entorno laboral. La realización personal, implica una baja autoconfianza que conlleva a un negativo autoconcepto, bajo rendimiento, intolerancia y frustración, que a su vez se convierte en falta de expectativas personales a futuro en los ámbitos personales y laborales (Campos y Ortegón, 2012).

El síndrome de Burnout, según Shirom (1989), indica que es muy diferente al estrés general o fatiga física-laboral, en lo siguiente: Del estrés general, porque este es un proceso psicológico que toda persona experimenta durante toda su vida y en todos los ámbitos, por tanto, conlleva efectos positivos o negativos. De la depresión, porque es la sensación de culpa y se relaciona con el cansancio emocional, y generalmente sale a relucir después del Burnout. Del aburrimiento, porque este ha sido usado en muchos contextos y se le ha dado significados muy diferentes; en tanto que puede ser la resultante de la presión o falta de motivación en la persona, y conlleva a la insatisfacción laboral. De la crisis de la edad, porque se libera cuando la persona se evalúa negativamente tanto de su posición como de su desarrollo laboral (Campos y Ortegón, 2012).

### **C) Desempeño laboral docente**

Según Chiavenato (2009), la palabra desempeño se define como aquellas actividades específicas a la cual presta de acuerdo a la profesión que cada persona

y que hacen algún trabajo o actividad relacionado a cualquier profesión u oficio que está en contacto directo con las personas, estas son visibles cuando realizan metas u objetivos institucionales, empresariales, sindicatos u organizacionales. Así mismo, afirma que el desempeño laboral representa la reserva principal en una institución.

Por otro lado, Montalvo (2011), considera a los docentes por lo que se espera de ellos y por la calidad en su labor pedagógica. También, supone algunas cualidades que un profesional debe poseer, sea hombre o mujer, estas son: buena actitud para el trabajo, puntualidad y responsabilidad, buen comportamiento y disciplina, deber para con su trabajo y la institución, servicial en el trabajo, innovador, estratégico, entre otras.

Así mismo, Caballero (2014), define el desempeño del docente como la rutina conjunta realizada gracias a un grupo de características individuales y profesionales semejantes con las habilidades de los docentes para motivar y guiar a sus estudiantes para que disfruten de la vida y sean felices, además afirma que, el trabajo de un docente es innegablemente su experiencia metodológica y pedagógica (Gálvez y Haro, 2018).

Montenegro (2012), realiza una definición, donde conceptúa que la labor del educador está estrechamente vinculada con la experiencia del docente al cumplir con sus labores pedagógicas, esto es coherente con el aspecto formativo de sus estudiantes; añade que este tratamiento se determina por ciertos dispositivos que conducen a los alumnos dentro de su propio contexto y también a los mismos docentes.

Del mismo modo, Cuenca (2020), define al desempeño como aquel quehacer interconectado; con otras palabras, es la mejora de las habilidades de conocer e interactuar con los demás. Así también, afirma que es el uso de muchas formas para interconectarse con los demás, sean colegas o pupilos.

Un aporte importante es el de Castro (2015), quien indica que el desempeño docente es el conjunto de procesos, elementos intelectuales-profesionales y métodos didácticos adecuados, que el docente utiliza para determinados procesos de enseñanza, y además lo hace manteniendo su ética profesional en la sociedad donde se desarrolla.

Por otra parte, para Martínez y Guevara (2015) la labor pedagógica determina la principal gestión en instituciones educativas. Se trata de uno de los

elementos más importante y característico, ya que permite distinguir claramente el aspecto de gestión de la dimensión pedagógica.

El Ministerio de Educación ha publicado con una guía implementando para el quehacer del docente de la Educación Peruana, la cual define en qué dominios debe desempeñarse, qué competencias debe desarrollar y reconoce al desempeño y al docente como una correlación autónoma y crítica en concordancia con el conocimiento suficiente para desarrollarse, y la capacidad de decidir su actuación en los diferentes entornos o situaciones contextuales. Además, afirma que es una especialidad profesional que se desarrolla dentro de un medio de enseñanza aprendizaje. En esta perspectiva, se puede afirmar que el docente es la unidad pedagógica más importante, ya que su labor educativa, ejemplo y ética servirá para instruir a los niños y jóvenes.

Finalmente, se puede decir que el desempeño del docente es su actuar y obra reflexiva dentro de una relación autónoma y crítica en correspondencia con su propio conocimiento para actuar y decidir en cada contexto su propia forma de enseñanza, respetando las normativas y disposiciones vigentes, es así que el docente se convierte en un agente de cambio.

Así mismo, esta dimensión permite al ser humano pesquisar, asimilar todos los aprendizajes que la sociedad presenta a las nuevas generaciones. Pedagógica: es el núcleo del profesional docente, se refiere a un conocimiento específico; el saber pedagógico elaborado a partir de la meditación, reflexión guiará a cumplir diversos roles en favor de la educación de calidad. Es también, una práctica determinada que exige de ciertas capacidades para la predisposición, es decir, el compromiso e interés por parte del estudiante para formarse y aprender. Esta dimensión necesita de la ética del docente, relacionada con tres aspectos básicos: liderazgo motivacional, el juicio pedagógico y la vinculación. El Perú, como país tiene la necesidad de que en su Proyecto Educativo Nacional PEN se establezca la revaloración de la carrera pública magisterial, no sólo en medidas laborales y/o profesionales, sino también fortaleciendo e impulsando una nueva guía en los ámbitos: educativo, docente y educandos (MINEDU, 2014).

El comportamiento de los estudiantes en ocasiones establece y determina en las decisiones de los maestros, pero por lo general se ha visto que los estudiantes imitan a sus maestros por la misma convivencia habitual y quieren ser parte de sus progresos y fracasos del maestro. Esto podría traer repercusión en el futuro

en las decisiones del estudiante al salir de la Institución Educativa. Es por ello que el maestro es modelo para el pupilo, por eso creo que el maestro debe estar en condiciones óptimas en muchos aspectos personales como: estabilidad psicológica, estabilidad económica, estabilidad emocional, sin sobrecarga laboral, autoestima alta, remuneración mediana que no repercuta en buscar otras formas de compensar las necesidades básicas para subsistir decentemente, capacitación permanente en pedagogía y la didáctica para que el desempeño laboral sea de calidad y aceptable y a la época moderna. El trabajo profesional consiste en saber desarrollar actividades o competencias de los individuos para que se interrelacionen dentro de su sociedad (Gonzalo y Haro, 2018).

La investigación realizada ha permitido que la autora defina el desempeño laboral docente como el poner en práctica el proceso pedagógico, partiendo de las capacidades cognoscitivas del estudiante, desde sus conocimientos y experiencias previas para promover el trabajo en equipo, el aprendizaje y el desenvolvimiento personal, que guíe al estudiante a construir en conjunto una sociedad justa y equitativa, que construya y modifique sus propios conocimientos a partir de las experiencias con problemas reales; efectivamente el desempeño docente, es hacer que el estudiante desarrolle su capacidad de realizar aprendizajes significativos en diversos contextos, circunstancias y situaciones de la vida real y que continúe aprendiendo a lo largo de su existencia (Muñoz M. , 2019).

El desempeño laboral del docente, según el (MINEDU, 2014), consiste en que los estudiantes desarrollen las 31 competencias plasmadas en el diseño del Currículo Nacional. Actualmente, existen dos factores básicos que influyen en el desempeño del docente: La tecnología y la epistemología, son los factores que hacen que el profesor haga un buen papel frente a las diferentes circunstancias y situaciones, porque aquí se ve cómo el docente enfrenta las dificultades de una sociedad que está en un cambio constante en los diferentes ámbitos (económico, social, tecnológico); esto exige que el docente esté en permanente innovación y capacitación; así mismo, el profesor debe cumplir su rol y debe actualizarse aspirando seguir estudios de especialización.

El profesor de aula debe anhelar el continuar estudios de especialización o postgrado, con el único fin de adquirir las herramientas necesarias para fortalecer su trabajo. Estos cambios provocan que algunos docentes renuncien a sus puestos

de trabajo y se dediquen a otras labores completamente ajenas a lo que es su especialidad y desde allí critiquen a la profesión docente (Domínguez, 2007).

#### **D) Dimensiones Desempeño laboral docente**

Para terminar, según la autora Cortijo (2020) y el MBDD, se describen las dimensiones o aspectos referentes a las variables indicadas para desempeño laboral docente: sugiere entre ellas la planificación del aprendizaje del estudiantado, donde hace referencia a la programación pedagógica a razón de una buena planificación curricular de las experiencias de aprendizaje y las actividades con una visión inclusiva e intercultural. Explica, también, la diferenciación de las particularidades sociales, cognitivas y culturales de los estudiantes, y la selección de estrategias, material educativo y formas de evaluación. Enseñanza aprendizaje del alumno, se refiere a la pauta educativa a través de una representación que atienda la inclusión y la diversidad en los estudiantes. Explica la mediación pedagógica para fomentar la motivación permanente, un ambiente favorable, uso de contenidos, elementos pertinentes y relevantes, estrategias de evaluación y metodológicas. Incluye el uso de instrumentos y criterios que favorecen la mejoría en la profesión docente. Intervención del colegio en la comunidad, se refiere a la intervención educativa desde una perspectiva comunitaria. Explica la ejecución y elaboración del PEI, creación de un clima propicio y la comunicación asertiva entre la comunidad educativa y las familias, donde exista el respeto, el aprecio y la responsabilidad. Profesionalidad e identidad docente, hace referencia al proceso y práctica que permiten el desarrollo de los profesionales pedagógicos. Explica, también, la meditación personal del docente, el trabajo en equipo y la intervención pedagógica.

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

Según Rivera, Segarra, y Giler (2018), el síndrome de burnout responde a un estado de estrés laboral severo, en donde nuestra actitud como nuestros sentimientos en mayor parte negativos tienen una sensación de agotamiento emocional, la cual es un indicador del síndrome investigada.

De acuerdo con Espinoza (2014), el desempeño docente, es la forma de trabajo que obliga al profesor desenvolverse en un escenario que tradicionalmente llamamos salón de clase y ahora con la pedagogía moderna constructivista y comunitaria en

escenarios como: la comunidad, instituciones, y en especial en lugares donde el estudiante vive y actúa diariamente. Es así que el profesor de aula utilizará estrategias de acuerdo a los estándares y desempeños que le brinda las normas y el Ministerio de Educación.

## **2.4 Formulación de hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

$H_i$ : Existe relación significativa entre las variables síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la institución educativa José María Arguedas, Kishuará, 2021.

$H_0$ : No existe relación significativa entre las variables síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la institución educativa José María Arguedas, Kishuará, 2021.

### **2.4.3 Hipótesis específicas**

- a) Se identifica el nivel de síndrome de Burnout de los profesores de la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021.
- b) Se identifica el nivel de desempeño laboral de los profesores de la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021.
- c) Se identifica la relación del cansancio emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021.
- d) Se identifica la relación entre la realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021.
- e) Se identifica la relación entre la despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021.

## 2.5. Operacionalización de las Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Síndrome de Burnout	Es una disposición donde se presentan situaciones y experiencias negativas hacia el individuo a quienes se atiende (Maslach & Jackson, 1981)	Evaluaremos y mediremos con el MBI (Inventario de Burnout de Maslach) en sus tres dimensiones cual indicadas: Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal (Espinoza & Morán, 2021)	Cansancio emocional (AE)  Despersonalización (D)  Realización personal (RP) (Maslach & Jackson, 1981)	Sensación de sobre carga personal. (Maslach y Jackson, 1981) Compañerismo con los estudiantes. (Maslach y Jackson, 1981)  Intolerancia. (Maslach & Jackson, 1981) Apatía con los estudiantes. (Maslach y Jackson, 1981)  Bienestar, empatía y satisfacción. (Maslach y Jackson, 1981)	1 – 9  10 – 14  15 - 22	MBI (Inventario de Burnout de Maslach)
Desempeño laboral Docente	Es una correlación autónoma y crítica en concordancia con el conocimiento suficiente para desarrollarse, y la capacidad de decidir su actuación en los diferentes entornos o situaciones contextuales (MINEDU, 2014)	El desempeño laboral docente es la función que cumple en el colegio por medio de las siguientes dimensiones: Planificación de las experiencias de aprendizaje y profesionalismo e identidad docente (Cortijo, 2020)	Planificación del aprendizaje del alumno  Enseñanza aprendizaje del alumno  Intervención del colegio en la comunidad  Profesionalidad e identidad docente	Procesos pedagógicos que movilizan los desempeños, necesidades, contextualizadas desde el CNEB publicada en el año 2016  Evaluación formativa Estrategias de aprendizaje Materiales educativos Escenarios de aprendizaje  Aplicación de proyectos y Gestión Fomento del trabajo colaborativo EDAS (experiencias de aprendizaje)  Conocimientos. Valores y actitudes. Inserción al	1 – 5  6 – 10  11 – 15  16 - 20	Cuestionario de encuesta de desempeño del profesor

## Capítulo III: METODOLOGÍA

### 3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica y de nivel descriptivo correlacional, porque los investigadores buscan determinar la relación entre las dos variables en estudio, buscando estimar una correlación mediante métodos y pruebas de hipótesis correlacionales (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### 3.2 Método de investigación

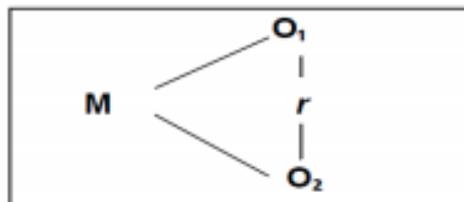
El hipotético deductivo, ya que se basa en la formulación de la hipótesis para arribar a las conclusiones (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### 3.3 Diseño de investigación

El diseño utilizado es experimental del corte transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), debido a la existencia de dos elementos con características propias y que se pueden analizar por separado; donde existe una variable supervisora y otra variable asociada.

*Figura 1.*

*Diseño de investigación*



Donde:

M : Muestra de estudio

O<sub>1</sub> : Variable síndrome de Burnout

O<sub>2</sub> : Variable desempeño laboral docente

r : Relación entre las variables

### 3.4 Población, muestra y muestreo

Dentro de la investigación toda la población en general estuvo asociada por los docentes de la Institución Educativa José María Arguedas, Kishuara, cuya población es de 15 y por ende la muestra será igual que la población.

**Tabla 1.**

*Población de docentes de la Institución Educativa José María Arguedas en Kishuará*

<b>IEE</b>	<b>Cantidad</b>
José María Arguedas	15
<b>Total</b>	<b>15</b>

*Nota.* Nóminas de docentes de la Institución Educativa José María Arguedas, Kishuará, 2021.

### 3.5 Técnica e instrumentos de recojo de datos

#### a) Técnica

**Encuesta:** Haciendo referencia a los investigadores Trespacios, Bello y Vásquez (2005), las encuestas son muy usadas en las investigaciones, con el objetivo y la necesidad de probar y comprobar la hipótesis planteada. Actualmente las encuestas son aplicadas utilizando las redes sociales llamadas cuestionario online.

En la presente las encuestas ayudarán a reconocer como objetivo los ítems planteados y las personas que son representante de una población, en tanto tienen por objeto especificar respuestas y establecer la técnica usada para compilar las informaciones obtenidas del cuestionario planteado.

#### b) Instrumentos

- Inventario de Burnout de Maslach

El inventario de Burnout de Maslach ha sido aplicado por la estadounidense que evidentemente lleva su propio nombre del cuestionario, me refiero a Cristina Maslach (1981). Se evidencia certeramente que la confiabilidad según el coeficiente alfa de Cronbach del cuestionario estima/califica como excelente tomando un valor de ,664. (**Tabla 9**).

El presente instrumento está conformado por 22 ítems, asociados en tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización, realización personal. La valoración entre ítems es: Nunca (0), Pocas veces al mes (1), una vez al mes (2), una vez a la semana (3), pocas veces a la semana (4), todos los días (5). La valoración se estructuró de acuerdo a los grados: bajo, medio, alto. (ANEXO 1).

#### Descripción para los niveles de la variable Síndrome de Burnout

Dimensiones	Nro de ítems	Puntuación máxima	Categorías	Intervalos	Indicios de Burnout
AE: Agotamiento Emocional	9	45	Alto	31 – 45	Más de 30
			Medio	16 – 30	
			Bajo	0 – 15	
D: Despersonalización	5	25	Alto	17 – 25	Más de 16
			Medio	9 – 16	
			Bajo	0 – 8	
RP: Realización Personal.	8	40	Alto	27 – 40	Más de 26
			Medio	14 – 26	
			Bajo	0 – 13	
<b>Variable Síndrome de Burnout</b>	<b>22</b>	<b>110</b>	Alto	<b>74 – 110</b>	<b>Más de 73</b>
Medio	<b>37 – 73</b>				
Bajo	<b>0 – 36</b>				

Fuente: Tomado de Maslach (1981)

- Encuesta de Desempeño Docente

Este cuestionario fue elaborado por Castillo, Williamson y Hidalgo, 2017. Se evidencia certeramente que la confiabilidad según el coeficiente alfa de Cronbach del cuestionario estima/califica como excelente tomando un valor de ,871. (Tabla 11).

Este instrumento está hecho por 20 ítems, asociados y agrupados en cuatro dimensiones: planificación del aprendizaje del alumno, enseñanza aprendizaje del alumno, intervención del colegio en la comunidad, profesionalidad e identidad docente. La valoración entre los ítems es: nunca (0), a veces (1), siempre (2). La valoración se estructuró de acuerdo a los grados: deficiente, aceptable, eficiente. (ANEXO 1).

### Descripción para los niveles de la variable Desempeño Docente

Dimensiones	Cantidad de ítems	Categorías	Intervalos
Planificación de la experiencia del alumno	5	Deficiente Aceptable Eficiente	0 – 3 4 – 7 8 – 10
Enseñanza aprendizaje del alumno	5	Deficiente Aceptable Eficiente	0 – 3 4 – 7 8 – 10
Intervención de colegio en la comunidad	5	Deficiente Aceptable Eficiente	0 – 3 4 – 7 8 – 10
Dominio e identidad docente	5	Deficiente Aceptable Eficiente	0 – 3 4 – 7 8 – 10
<b>Variable Desempeño docente</b>	<b>20</b>	<b>Deficiente Aceptable Eficiente</b>	<b>0 – 13 14 – 27 28 – 40</b>

Fuente: Tomado de Rosario (2017)

### 3.6 Técnica de procesamiento y análisis de datos

Se seleccionaron los instrumentos de evaluación debidamente validados y confiables, para seguidamente aplicarlos a la muestra, se analizaron los datos obtenidos utilizando el Excel haciendo las descripciones y haciendo uso del programa estadístico IBM SPSS v26 y Microsoft Excel, para resolver la correlación con la prueba R de Pearson, entre las condiciones y dimensiones; para culminar planteando las conclusiones que dan respuesta a los objetivos.

Para hacer efecto del análisis se han utilizado la estadística descriptiva e inferencial.

### 3.7 Ética investigativa

En esta pesquisa se protegió el nombre de todos los participantes de la muestra y se consideró los valores éticos que a continuación se menciona:

- **Credibilidad:** La información extraída y los resultados obtenidos de la encuesta fue de los propios participantes y, además son incuestionables, es decir verdaderos.
- **Confidencialidad:** Nunca son ni serán expuestas las informaciones obtenidas de los participante, por ningún medio de comunicación son divulgadas, ni descubiertas ya que puede ser objeto de uso negativo que vayan a perjudicar al encuestado. Para su seguridad se codificó a cada participante con letras y números.

- **Transferibilidad:** Los resultados obtenidos de la pesquisa podrán ser transferidos a otros contextos con realidades distintas y a muestras que correspondan a la investigación.
- **Consentimiento informado:** El objetivo del consentimiento fue entablar un diálogo interpersonal y asertiva desde allí llegar a un acuerdo sin condicionamientos y solicitar la autorización correspondiente a los participantes para la ejecución válida del estudio y lograr su participación sincera, activa y voluntaria sin coacción alguna.

## Capítulo IV: RESULTADOS

### 4.1 Presentación y análisis de resultados

**Tabla 2.**

*Nivel del Síndrome de Burnout En Los Docente de La Institución Educativa José María Arguedas, Kishuará – 2021*

Nivel del síndrome de Burnout	N	Porcentaje
Bajo	0	0.00%
Medio	14	93.33%
Alto	1	6.67%
Total	15	100.00%

*Nota.* Elaboración propia a partir de la base de datos correspondiente a síndrome de burnout.

En la tabla 2, el nivel del Síndrome de Burnout en los docentes de la Institución Educativa José María Arguedas, Kishuará – 2021 es medio con un 93.33% y solamente el 6.67% alcanza un nivel alto.

**Tabla 3.**

*Nivel del Desempeño Laboral Docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Kishuará – 2021*

Nivel del Desempeño Docente	N	Porcentaje
Deficiente	0	0.00%
Aceptable	11	73.33%
Eficiente	4	26.67%
Total	15	100.00%

*Nota.* Elaboración propia a partir de la base de datos correspondiente a desempeño docente.

En la tabla 3, el nivel del Desempeño Laboral Docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Kishuará – 2021 es aceptable con un 73.33% y eficiente con un 26.67%.

## Análisis de Correlación

**Tabla 4.**

*Correlación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral Docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Kishuará – 2021*

			Síndrome de Burnout.	Desempeño Docente
Rho	de Síndrome de	Coefficiente de	1,000	,787**
Spearman	Burnout	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	15	15
	Desempeño Docente	Coefficiente de	,787**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	15	15

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia a partir de los datos recogidos de los respectivos instrumentos.

En la tabla 4 existe una correlación significativa entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Kishuará – 2021. Decimos que la correlación es buena porque tiene un p - valor menor al 5% (0.001) y un Rho de Spearman de 0.787.

**Tabla 5.**

*Correlación entre la Dimensión Cansancio Emocional del Síndrome De Burnout y el Desempeño Laboral Docente En La Institución Educativa José María Arguedas, Kishuará – 2021*

			Cansancio Emocional	Desempeño docente.
Rho Spearman	de Cansancio Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	15	15
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	15	15

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Elaboración propia a partir de la base de datos de cansancio emocional y desempeño docente.

En la tabla 5 existe una correlación significativa entre el Cansancio Emocional del síndrome de Burnout y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Kishuará – 2021. . Decimos que hay una alta correlación, porque tiene un p – valor menor al 5% (0.003) y un Rho de Spearman de 0.719

**Tabla 6.**

*Correlación entre la Dimensión Despersonalización del Síndrome De Burnout y el Desempeño Laboral Docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Kishuará – 2021*

		Desempeño	
		Despersonalización	Docente
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,573*
		N	15
Desempeño. Docente	Desempeño. Docente	Coeficiente de correlación	,573*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,025
		N	15

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

*Nota.* Elaboración propia a partir de la base de datos de despersonalización y desempeño docente.

En la tabla 6 existe una correlación significativa entre la despersonalización del Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Kishuará – 2021. . Decimos que la correlación es moderada, porque tiene un p – valor menor al 5% (0.025) y un Rho de Spearman de 0.573.

**Tabla 7.**

*Correlación entre la Dimensión Realización Personal del Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral Docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Kishuará – 2021*

			Realización Personal	Desempeño Docente
Rho	de Realización	Coeficiente de	1,000	,534*
Spearman	Personal	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	15	15
	Desempeño	Coeficiente de	,534*	1,000
	Docente	correlación		
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	15	15

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

*Nota.* Elaboración propia a partir de la base de datos de realización personal y desempeño docente.

En la tabla 7 existe una correlación significativa entre la realización personal del Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Kishuará – 2021. . Decimos que la correlación es moderada porque tiene un p - valor menor al 5% (0.040) y un Rho de Spearman de 0.534.

## **Prueba de normalidad**

En este caso no se aplica debido a que una de las variables no es numérica, sino categórica (Síndrome de Burnout).

## 4.2 Discusión de resultados

Se demuestra la existencia de una relación significativa directa ( $p < 0.05$ ) con tamaño de efecto de magnitud grande de acuerdo a las variables síndrome de burnout con el desempeño docente de la institución educativa José María Arguedas de Kishuara, 2021. Estos resultados coinciden con lo expresado por Espinoza, Morán y Granados (2021) según su estudio concluyen que “el síndrome de burnout es un contribuyente que incide directamente en el quehacer cotidiano del profesorado, y por tanto se sugiere estrategias que evite la adquisición y tratamiento para este mal que cada vez toma una posición y se pone al nivel de otros males de la sociedad”.

Se encontró evidencia que la dimensión cansancio emocional de la variable síndrome de burnout correlaciona de manera directa, así como de forma altamente significativa ( $p < 0.05$ ), con tamaño de efecto de la correlación de magnitud grande con el desempeño docente de la institución educativa José María Arguedas de Kishuara, 2021. Estos resultados coinciden lo expresado por Dávila (2019) quien señala que el síndrome de burnout representa el cansancio emocional, que se generan por una extra carga laboral en el trabajo, además agregó la expresión de adición al trabajo, también propuso que este problema está en relación a la inseguridad productiva.

Los resultados demuestran que la dimensión despersonalización la variable síndrome de burnout se relaciona directa y altamente significativa ( $p < 0,05$ ) con tamaño de efecto de la correlación de magnitud grande, con el desempeño docente de la institución educativa José María Arguedas de Kishuara, 2021. Lo analizado, concuerda con lo que expuso Morais (2006), la sintomatología del burnout inicia con el estrés común, seguidamente con el debilitamiento físico, psicológico, de afecto, despersonalizado indican la impresión de que se ha logrado muy poco o casi nada

Los resultados demuestran que la dimensión realización personal de la variable síndrome de burnout se correlaciona de forma directa y significativa ( $p < 0.05$ ) con tamaño de efecto de magnitud pequeña con el desempeño docente de la institución educativa José María Arguedas de Kishuara, 2021. Lo analizado coincide con Apiquian (2007) que nos indica que las sintomatologías se manifiestan y se suman de forma gradual, cada vez que el profesional se siente inseguro en su labor, más deprimido y

mal humorado, se incrementa sus miedos o temores hacia las cosas o a tomar decisiones personales.

## Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

### 5.1 Conclusiones

- a) Existe una correlación significativa alta y directa, entre las variables síndrome de burnout y desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Kishuará, 2021.
- b) El nivel del burnout en los profesores del colegio José María Arguedas, Kishuará, 2021 es: 6.67% alto, 93.33% medio, y 0.0% bajo.
- c) El nivel de desempeño del profesor de la Institución Educativa José María Arguedas, Kishuará, 2021 es: 26.67% eficiente, 73.33% aceptable, y 0.0% deficiente.
- d) Existe una relación directa y altamente significativa entre la dimensión cansancio emocional del síndrome de burnout y la variable desempeño laboral docente de la institución educativa José María Arguedas, Kishuará, 2021. Con una Rho de Spearman de 0,719.
- e) Se encontró una relación directa y moderada entre la dimensión despersonalización del síndrome de burnout y la variable desempeño docente de la institución educativa José María Arguedas, Kishuará, 2021. Con un Rho de Spearman de 0,573.
- f) Se demostró una relación directa, significativa y moderada entre la dimensión realización personal del síndrome de burnout y la variable desempeño del profesor del colegio José María Arguedas, Kishuará, 2021. Con un Rho de Spearman de 0,534.

## **5.2 Sugerencias**

- a)** La UGEL de Andahuaylas debe propiciar talleres y capacitaciones al personal docente, básicamente sobre las manifestaciones y características del síndrome de burnout.
- b)** La dirección del colegio “José María Arguedas”, debería impulsar programas de concientización sobre las consecuencias negativas del síndrome de burnout en el desempeño de los docentes.
- c)** La dirección del colegio “José María Arguedas”, debe programar en su plan anual de trabajo talleres con invitación de profesionales psicólogos para detectar y evitar que maestros y maestras estén viviendo con el estrés la cual es un puente al Burnout.
- d)** Expandir trabajos de investigación basado en el síndrome de burnout a otras instituciones educativas para identificar y tomar acciones para la disminución o erradicación de este estado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apiquian, A. (10 de mayo de 2021). *El síndrome de Burnout en las empresas*.  
<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Caballero, R. (2014). *El "buen docente": estudio cualitativo desde las percepciones de egresados de educación secundaria*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional - Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Campos, L., y Ortigón, J. (2012). *Síndrome de Burnout: una revisión teórica*. Chía, Colombia.  
[https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3159/Laura\\_Campo\\_Panesso.pdf;jsessionid=E0053B5BC94F047D0777A70C4DD17D3C?sequence=1](https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3159/Laura_Campo_Panesso.pdf;jsessionid=E0053B5BC94F047D0777A70C4DD17D3C?sequence=1)
- Cardozo, V. y Ríos, M. (2019). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del profesional de enfermería en Centro de Salud San Gerónimo Andahuaylas – Apurímac, año 2017*. Andahuaylas, Apurimac, Perú. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Callao]. <https://1library.co/document/q050423y-sindrome-burnout-desempeno-profesional-enfermeria-geronimo-andahuaylas-apurimac.html>
- Castillo, S., Williamson, G. y Hidalgo, C. (2017). La evaluación del desempeño docente desde la perspectiva de profesores de educación rural. *Educación y Educadores*, 20(3). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0123-12942017000300364&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-12942017000300364&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Castro, A. (2015). Competencias administrativas y académicas en el profesorado de educación media superior. *Revista mexicana de investigación educativa*, 20(64). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662015000100013&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662015000100013&lng=es&tlng=es)

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGRAW-HILL.  
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2873/1/Comportamiento%20organizacional.pdf>
- Cortijo, R. (2020). *Gestión Educativa y Desempeño Docente de la Institución Educativa Privada Benjamín Carson de Florencia de Mora, Trujillo*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - Universidad César Vallejo.
- Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú*. Instituto de Estudios Peruanos. 271(1ra). [https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo\\_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dávila, J. (2019). *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa la Inmaculada – Provincia de Bagua. Bagua, Amazonas*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - Universidad César Vallejo.
- Domínguez, M. (2007). El maestro y la escritura desde la perspectiva de la formación docente. *Revista Universitaria de Investigación*, 2(8).  
<https://www.redalyc.org/pdf/410/41080204.pdf>
- Espinoza, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014*. [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio Institucional - Universidad Técnica Particular de Loja.

- Espinoza, J., Morán, F. y Granados, J. (2021). El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. *Ciencias de la Educación* 3(6).  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7926895.pdf>
- Gálvez, J. y Haro, C. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 2(6). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Golembiewski, R. y Munzenrider, R. (1990). Fases del Burnout, modalidades y apoyo social: aportes para explicar las diferencias en los síntomas físicos. *Journal of Managerial Issues*, 2(2). <https://www.jstor.org/stable/40603717>
- Gonzales, J. y Haro, C. (2018). *Desempeño docente. Perú*. [Trabajo de Investigación, Universidad Científica del Perú]. Repositorio Institucional - Universidad Científica del Perú.
- Gutiérrez, D. y Pando, J. (2018). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una Institución Educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca. Cajamarca, Cajamarca, Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad Pirvada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional - Universidad Pirvada Antonio Guillermo Urrelo.
- Hermosín, A., Pereira, E. y Núñez, A. (2017). Síndrome de burnout relacionado con la Enfermería. *Revista Médica* 19(12). <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/sindrome-de-burnout-enfermeria-diagnostico/>
- Hernandez, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL. <https://www.esup.edu.pe/wp->

content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-  
Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

Hurtado, O. (2019). *Síndrome de Burnout y desempeño docente de los profesores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cerro de Pasco, 2016. Cerro de Pasco, Pasco, Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].  
Repositorio Institucional - Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Juste, P. (2000). *Satisfacción de los estudiantes universitarios con su educación*. Madrid: Editorial Dalya.

Leiter M.P, D. J. (1994). "The discriminant validity of burnout and depression: a confirmatory factor analytic study". (Vol. 07). Anxiety, stress and coping.

Llerme, Z. (2010). *El síndrome de quemarse por el trabajo en el profesorado de educación básica de una andina del Perú*. Lima: UNSAM.

López, A. (2020). *Síndrome del quemado y desempeño laboral de los docentes de bachillerato de las unidades educativas privadas de la ciudad de Riobamba. Riobamba, Ambato, Ecuador*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato].  
Repositorio Institucional - Universidad Técnica de Ambato.

Mañu, y Goyarrola. (2013). *Aprendisajes colaterales límites y retos*. Murcia: UCLM.

Marchesi, Y. (2007). *Jesus de Nazaret ¿Quién Eres?* Buenos Aires: San Paolo.

Margarita, J. y Vinaccia, S. (2007). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT).  
*Acta Colombiana de Psicología* 2(10).  
<http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v10n2/v10n2a12.pdf>

Márquez, I. (2020). *Desempeño laboral y su relación con el síndrome burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el hospital general del*

*norte de Guayaquil los Ceibos. Guayaquil, Ecuador.* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional - Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Martinez Navarro, D. C. (2003). *Prevalencia de síndrome de burnout y percepción de pacientes difíciles en personal de enfermería de los servicios de medicina y cirugía adulto del Hospital Clínico Regional Valdivia.* Chile.

Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia* (112).  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>

Martinez, G. y Guevara, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai* 11(4). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596007>

Maslach Christina, S. J. (1981). *El Síndrome de Burnout en una muestra de auxiliares de enfermería.* Caalifornia Estados Unidos: An Exploratory Study.

Maslach, C. y Jackson, S. (1981). Maslach Burnout Inventory. Estados Unidos.

MINEDU. (2014). Marco de buen desempeño docente. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempenodocente.pdf>

Mingote. (1998). “*Síndrome Burnout o Síndrome de Desgaste Profesional*” (Vol. 05). Formación médica continuada.

Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008.* [Trabajo de Investigación, Universidad Científica del Perú]. Repositorio Institucional - Universidad Científica del Perú.

- Montenegro, B. (2012). *La autoevaluación y la práctica docente en la escuela de Comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional de la universidad Politécnica Estatal del Carchi durante el periodo académico marzo-agosto 2011*. Ambato, Ecuador. [Trabajo de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional - Universidad Técnica de Ambato.
- Morais A, M. P. (2006). *Stres and burnout among*. Portuguese: Eur J Anaesth.
- Morais, A., Maia, P., Azevedo, A., Amaral, C. y Tavares, J. (2006). Stress and burnout among Portuguese anaesthesiologists. 5(23). doi:DOI:10.1017/S0265021505001882
- Muñoz, L. (2007). *Moldavita*. Lima: ALFAGUARA JUVENIL.
- Muñoz, M. (2019). *Los principios de legalidad y seguridad jurídica en la aplicación de la evaluación de desempeño docente*. 9(18). Obtenido de <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/472/2037>
- Nickel, H. (1981). *Psicología de la Conducta del Profesor*. Barcelona: Herber.
- Ovejero. (1999). *Aprendizaje cooperativo: Una alternativa eficaz a la enseñanza tradicional*. Barcelona: Editorial Acantilado.
- Paredes, A. (2015). Supremacía y particularidades del síndrome de agotamiento profesional en maestros de tres instituciones educativas públicas Bogotá. *Revista colombiana de psiquiatría*, 50.
- Parra, F., Parra, L. y Tisiotti, P. (2007). Síndrome del tunel carpiano. *Revista de Posgrado de la VIa Cátedra de Medicina*, 13.
- Peña, D. (2002). *Análisis de datos multivariados*. España: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA.

- Pérez, A. (2012). *Guía Antropológica para anteproyectos de investigación*. Caracas: FEDUPEL.
- Piaget. (1995). *La teoría Constructivista*. Barcelona: Editorial Acantilado.
- Pines A, A. E. (1988). *Causes y Cures*. New York: Carrer burnout:.
- Richard, M. (1984). "*Toward a theory of burnout*". San Francisco: Advances in psychology assessment.
- Rincón Pérez, M. (2017). *Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral Docente en la Institución educativa Miguel Grau Seminario de manchaybamba- Pacucha 2017*. Andahuaylas.
- Rivera, A., Segarra, P., y Giler, G. Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior (2018). *Archivos venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(2). <https://www.redalyc.org/journal/559/55960422004/55960422004.pdf>
- Rivero, F. (2007). *El interés del menor*. Madrid: Editorial Dykinson.
- Rodriguez. (Agosto de 2007). Mejora continua de la práctica docente universitaria. 10, 1-7.
- Rodríguez, A., Sola, T. y Fernández, M. (2017). Impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario. Una revisión de la investigación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(3). doi:<http://dx.doi.org/10.6018/reifop.20.3.275121>
- Rodriguez, D. G. (2010). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 20-22.

- Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14).  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-85502017000100045](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045)
- Saborío, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 119-124.  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014#1](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014#1)
- Salas, J. (2002). *Ideas previas sobre la docencia y competencias emocionales en estudiantes de Ciencias de.* Madrid: Revista Española de Pedagogía.
- Saravia, L. y López, M. (2010). La Evaluación del Desempeño Docente. Perú, una Experiencia en Construcción. *Revista Iberoamericana de Educación Educativa*, 24.
- Saravia, M. y Neyra, F. (2020). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica. Huancavelica, Perú.* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional - Universidad Nacional de Huancavelica.
- Shirom A, C. Y. (1989). "*Burnout in work organization*". New York: Internacional review of industrial and organizacional psychology.
- Shirom, A. (1989). *Burnout Work Organization*. Nueva York: Internacional review of industrial and organizacional psychology.
- Soler. (2006). *Constructivismo, innovación enseñanza efectiva*. Venezuela: Equinoccio.
- Tabarez, Y., Martínez, V. y Matabanchoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y salud*, 22(3).  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-71072020000300265](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072020000300265)

- Tamayo, M. (1994). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Limusa.
- Trespalacios, J., Bello, L. y Vásquez, R. (1994). *Investigación de mercados: métodos de recogida y análisis de la información para la toma de decisiones*. Paraninfo.
- Torres, D. (2021). *Niveles de burnout en docentes de instituciones de educación pública de la región del Bío Bío durante el período de pandemia por Covid-19. Concepción, Chile*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Concepción]. Repositorio Institucional - Universidad de Concepción.
- Valdés, H. y Pérez, F. (1999). *La educación se vincula con la satisfacción*. Madrid: Adventure.
- Valdivia. (2006). *Grado de Satisfacción que perciben los estudiantes de Pre Grado de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. Chile: Editorial Actar.
- Van Dierendrick, D. G. (2005). *Burnout Prevention Trought Personal Growth*.
- Vargas. (2014). *Enseñanza Aprendizaje*. Madrid: Editorial Jara.
- Venancio, E. (2018). *Estrés académico en estudiantes de una universidad nacional de Lima Metropolitana*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional - Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Viaña. (2012). *La educación es la clave estratégica para el desarrollo*.
- Vygotsky. (1978). *El constructivismo social*. Madrid: Navarrete.

## ANEXOS Y/O APÉNDICES

### ANEXO 1: Instrumentos de medición

#### MBI (Inventario de Burnout de Maslach)

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con que Ud. ha experimentado ese sentimiento. Marque en cada cuadrícula el número que más se acerque a su situación:

Nunca= 0                      Pocas veces al mes= 1                      Una vez al mes= 2                      Una vez a la semana= 3  
 Pocas veces a la semana= 4                      Todos los días= 5

Nº	Ítem	0	1	2	3	4	5
<b>CANSANCIO EMOCIONAL</b>							
1	Emocionalmente me siento emocionalmente engañado con mi trabajo.						
2	Cuando culmino de cumplir mis horarios de trabajo termino extenuado.						
3	Cuando me despierto de madrugada y me preparo para ir al trabajo me siento extenuado.						
4	Siento que laborar siete horas pedagógicas me extenuó.						
5	Siento que trabajar siete horas diarias me está acabando.						
6	Me siento fracasado con mi labor docente.						
7	Siento que estar diario en contacto con los estudiantes me estresa.						
8	Siento que dedico mucho tiempo a la labor docente.						
9	Me siento que llegué a mis límites y no hay probabilidad de dar más de mí.						
<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>							
10	Siento que intento tratar a los estudiantes como si fuera objetos.						
11	Siento que estoy intolerantes con la mayoría de las personas.						
12	Me preocupa que mi labor de docente me está poniendo intolerante.						
13	Siento que no le tengo pena a los estudiantes con problemas familiares o personales.						
14	Siento que los estudiantes me echan la culpa de sus fracasos de sus estudios.						
<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>							
15	Siento que entiendo con mucha facilidad a las personas que atiendo.						
16	Siento que manejo con mucha eficacia cada problema que se presenta con mucha efectividad.						
17	Siento que estoy aportando beneficiosamente con mis acciones laborales a otras personas.						
18	Me siento activo con mi trabajo.						
19	Siento que tengo facilidad para generar un clima propicio en mi labor como docente.						
20	Me siento animado luego de haber laborado muy de cerca con los estudiantes.						
21	Creo que logro muchos beneficios en mi labor como docente.						
22	Siento que el espacio donde me desenvuelvo somos atendidos y escuchados viendo nuestros problemas emocionales.						

**LA INVESTIGADORA**

## Cuestionario de Desempeño Docente

FINALIDAD: Este instrumento tiene por objetivo determinar el nivel de desempeño docente.

INDICACIÓN: Responda a los siguientes ítems marcando con un aspa (X). La encuesta es anónima.

N°	Ítem	Siempre	A veces	Nunca
<b>PLANIFICACIÓN DEL APRENDIZAJE DEL ALUMNO</b>				
1	El docente conoce los rasgos individuales y socioculturales de los alumnos para orientarlos adecuadamente durante la clase.			
2	El docente tiene presente las características evolutivas de los alumnos para su aprendizaje.			
3	El docente utiliza estrategias didácticas adecuadas a las necesidades y realidad de los alumnos.			
4	El docente trabaja con resolución de problemas en sus sesiones de clase.			
5	El docente tiene conocimientos actuales sobre las áreas curriculares o cursos de enseñanza.			
<b>ENSEÑANZA APRENDIZAJE DEL ALUMNO</b>				
6	Refuerzan el bajo rendimiento o falta de aprendizaje de los alumnos con clases de retroalimentación.			
7	El docente aplica las estrategias según la diversidad de sus alumnos.			
8	El docente siempre evalúa al estudiante el aprendizaje de sus alumnos utilizando técnicas e instrumentos de evaluación diversos.			
9	El docente atiende a las necesidades del aprendizaje de los alumnos durante las sesiones de clases.			
10	El docente inculca el uso de material educativo en los alumnos.			
<b>INTERVENCIÓN DEL COLEGIO EN LA COMUNIDAD</b>				
11	El docente y los alumnos elaboran proyectos de innovación e investigación dirigidas a la comunidad.			
12	El docente comunica a las autoridades locales y a la comunidad educativa los desafíos de una educación de calidad.			
13	El docente alienta el trabajo educativo con las familias en pro aprendizaje de los alumnos.			
14	El docente incluye en la enseñanza de los alumnos los recursos y cultura de la comunidad.			
15	El docente fomenta el trabajo educativo con las familias en pro del aprendizaje de los alumnos.			
<b>PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE</b>				
16	El docente se capacita para mejorar sus estrategias de enseñanza en las áreas curriculares.			
17	El docente aplica sus conocimientos de las capacitaciones realizadas en sus sesiones de clase para mejorar el rendimiento de sus alumnos.			
18	El docente realiza su labor pedagógica con justicia, honestidad y responsabilidad.			
19	El docente respeta la diversidad y ritmos de aprendizaje de sus alumnos.			
20	El docente da a conocer sus dificultades a sus colegas, en el proceso de enseñanza para mejorar su práctica pedagógica.			

**LA INVESTIGADORA**

## ANEXO 2: Validez y confiabilidad de instrumentos

**Tabla 8.**

*Evaluación de los ítems de la variable síndrome de burnout y sus dimensiones en los docentes en la institución educativa José María Arguedas, Kishuará – 2021*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	48,1333	88,838	,229	,654
Ítem 2	51,2000	92,743	-,008	,677
Ítem 3	51,0000	87,571	,201	,657
Ítem 4	51,4000	88,114	,181	,659
Ítem 5	51,2000	89,457	,144	,662
Ítem 6	51,2667	80,638	,479	,625
Ítem 7	51,5333	95,410	-,120	,680
Ítem 8	51,2667	92,781	,018	,671
Ítem 9	50,8000	93,743	-,046	,680
Ítem 10	51,6667	90,381	,143	,661
Ítem 11	51,2000	87,886	,256	,652
Ítem 12	50,7333	98,638	-,243	,700
Ítem 13	51,2000	87,600	,184	,659
Ítem 14	51,4000	81,543	,533	,623
Ítem 15	48,2667	86,638	,353	,644
Ítem 16	49,5333	83,410	,322	,643
Ítem 17	49,0000	78,143	,428	,626
Ítem 18	49,3333	80,381	,469	,625
Ítem 19	48,2000	88,457	,315	,649
Ítem 20	49,2000	85,171	,283	,648
Ítem 21	48,4667	83,552	,412	,635
Ítem 22	50,0000	75,286	,499	,614

*Nota.* Elaboración propia a partir de la base de datos de síndrome de burnout.

**Tabla 9.**

*Confiabilidad del Cuestionario de síndrome de burnout en los docentes en la institución educativa José María Arguedas, Kishuará – 2021*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.664	22

*Nota.* Coeficiente de confiabilidad de alfa de cronbach.

**Tabla 10.**

*Evaluación de los ítems de la variable desempeño laboral docente en la Institución educativa José María Arguedas, Kishuará – 2021*

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	23,1333	37,124	,395	,868
Ítem 2	23,0000	36,143	,313	,874
Ítem 3	23,1333	33,695	,651	,857
Ítem 4	23,0667	33,781	,697	,856
Ítem 5	22,6000	36,400	,532	,863
Ítem 6	23,1333	39,981	,000	,874
Ítem 7	22,8000	35,457	,738	,857
Ítem 8	22,8000	34,314	,731	,855
Ítem 9	23,0667	35,067	,530	,863
Ítem 10	22,6667	35,524	,681	,859
Ítem 11	23,2000	41,029	-,214	,884
Ítem 12	22,9333	39,924	-,022	,878
Ítem 13	22,8667	35,124	,523	,863
Ítem 14	23,0000	34,143	,726	,855
Ítem 15	23,0000	36,571	,503	,864
Ítem 16	22,6667	35,952	,607	,861
Ítem 17	22,8667	39,410	,063	,876
Ítem 18	22,8000	35,171	,499	,864
Ítem 19	22,8000	34,457	,710	,856
Ítem 20	23,0000	37,286	,385	,868

*Nota.* Elaboración propia a partir de la base de datos de desempeño docente.

**Tabla 11.**

*Confiabilidad del cuestionario de desempeño docente en los docentes en la institución educativa José María Arguedas, Kishuará – 2021*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	20

*Nota.* Coeficiente de confiabilidad de alfa de cronbach.

## ANEXO 03: Validación por expertos

### Cuestionario de Encuesta de Desempeño Docente

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación
				S	AV	N	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente	Planificación del aprendizaje del alumno	- Actitudes y necesidades - Programa curricular - Conocimiento actualizado - Intereses y necesidades.	1. El docente conoce los rasgos individuales y socio culturales de los alumnos para orientarlos adecuadamente durante la clase.				X		X		X		X		
			2. El docente tiene presente las características evolutivas de los alumnos para su aprendizaje.				X		X		X		X		
			3. El docente utiliza estrategias didácticas adecuadas a las necesidades y la realidad de los alumnos.				X		X		X		X		
			4. El docente trabaja con la resolución de problemas en sus sesiones de clase.				X		X		X		X		
			5. El docente tiene conocimientos actuales sobre las áreas curriculares o cursos de enseñanza.				X		X		X		X		
	Enseñanza del aprendizaje del alumno	- Estrategias de aprendizaje y evaluación - Resolución de problemas - Material didáctico - Ambiente.	6. Refuerzan el bajo rendimiento o falta de aprendizaje de los alumnos, con clases de retroalimentación.				X		X		X		X		
			7. El docente aplica estrategias educativas según la diversidad de sus alumnos.				X		X		X		X		
			8. El docente siempre evalúa el aprendizaje de sus alumnos utilizando técnicas e instrumentos de evaluación diversos.				X		X		X		X		
			9. El docente atiende a las necesidades de aprendizaje de los alumnos durante las sesiones de clase.				X		X		X		X		
			10. El docente inculca el uso de material educativo en los alumnos.				X		X		X		X		
	Intervención del colegio en la comunidad	- Gestión y proyectos - Fomento de trabajo - Experiencias de enseñanza.	11. El docente y los alumnos elaboran proyectos de innovación e investigación dirigidas a la comunidad.				X		X		X		X		
			12. El docente comunica a las autoridades locales y a la comunidad educativa los desafíos de una educación de calidad.				X		X		X		X		
			13. El docente alienta el trabajo educativo con las familias en pro del aprendizaje de los alumnos.				X		X		X		X		
			14. El docente incluye en la enseñanza de los alumnos los recursos y cultura de la comunidad.				X		X		X		X		
			15. El docente fomenta el trabajo educativo con las familias en pro del aprendizaje de los alumnos.				X		X		X		X		
	Profesionalidad e identidad docente	- Conocimientos - Responsabilidad y respeto - Disposición laboral	16. El docente se capacita para mejorar sus estrategias de enseñanza las áreas curriculares.				X		X		X		X		
			17. El docente aplica sus conocimientos de las capacitaciones realizadas en sus sesiones de clase para mejorar el rendimiento de sus alumnos.				X		X		X		X		
			18. El docente realiza su labor pedagógica con justicia, honestidad y responsabilidad.				X		X		X		X		
			19. El docente respeta la diversidad y ritmos de aprendizaje de sus alumnos.				X		X		X		X		
			20. El docente da a conocer sus dificultades a sus colegas, en el proceso de enseñanza, para mejorar su práctica pedagógica.				X		X		X		X		

Apellidos y nombres del evaluador : Lilette del Carmen Villavicencio Palacios

Grado académico del evaluador : Doctora en Educación

Valoración

Muy Alto	<b>Alto</b> <b>X</b>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-------------------------	-------	------	----------

  
Dra. Lilette del Carmen Villavicencio Palacios

DNI:18033075

ORCID: 000-0002-2221-7951

## Cuestionario de Encuesta de Desempeño Docente

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación
				S	AV	N	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente	Planificación del aprendizaje del alumno	- Actitudes y necesidades - Programa curricular - Conocimiento actualizado - Intereses y necesidades.	1. El docente conoce los rasgos individuales y socio culturales de los alumnos para orientarlos adecuadamente durante la clase.				X		X		X		X		
			2. El docente tiene presente las características evolutivas de los alumnos para su aprendizaje.				X		X		X		X		
			3. El docente utiliza estrategias didácticas adecuadas a las necesidades y la realidad de los alumnos.				X		X		X		X		
			4. El docente trabaja con la resolución de problemas en sus sesiones de clase.				X		X		X		X		
			5. El docente tiene conocimientos actuales sobre las áreas curriculares o cursos de enseñanza.				X		X		X		X		
	Enseñanza del aprendizaje del alumno	- Estrategias de aprendizaje y evaluación - Resolución de problemas - Material didáctico - Ambiente.	6. Refuerzan el bajo rendimiento o falta de aprendizaje de los alumnos, con clases de retroalimentación.				X		X		X		X		
			7. El docente aplica estrategias educativas según la diversidad de sus alumnos.				X		X		X		X		
			8. El docente siempre evalúa el aprendizaje de sus alumnos utilizando técnicas e instrumentos de evaluación diversos.				X		X		X		X		
			9. El docente atiende a las necesidades de aprendizaje de los alumnos durante las sesiones de clase.				X		X		X		X		
			10. El docente inculca el uso de material educativo en los alumnos.				X		X		X		X		
	Intervención del colegio en la comunidad	- Gestión y proyectos de trabajo - Fomento de trabajo - Experiencias de enseñanza.	11. El docente y los alumnos elaboran proyectos de innovación e investigación dirigidas a la comunidad.				X		X		X		X		
			12. El docente comunica a las autoridades locales y a la comunidad educativa los desafíos de una educación de calidad.				X		X		X		X		
			13. El docente alienta el trabajo educativo con las familias en pro del aprendizaje de los alumnos.				X		X		X		X		
			14. El docente incluye en la enseñanza de los alumnos los recursos y cultura de la comunidad.				X		X		X		X		
			15. El docente fomenta el trabajo educativo con las familias en pro del aprendizaje de los alumnos.				X		X		X		X		
	Profesionalidad e identidad docente	- Conocimientos - Responsabilidad y respeto - Disposición laboral	16. El docente se capacita para mejorar sus estrategias de enseñanza las áreas curriculares.				X		X		X		X		
			17. El docente aplica sus conocimientos de las capacitaciones realizadas en sus sesiones de clase para mejorar el rendimiento de sus alumnos.				X		X		X		X		
			18. El docente realiza su labor pedagógica con justicia, honestidad y responsabilidad.				X		X		X		X		
			19. El docente respeta la diversidad y ritmos de aprendizaje de sus alumnos.				X		X		X		X		
			20. El docente da a conocer sus dificultades a sus colegas, en el proceso de enseñanza, para mejorar su práctica pedagógica.				X		X		X		X		

Apellidos y nombres del evaluador : Cecilia Mendoza Alva  
 Grado académico del evaluador : Doctora en Administración de la Educación

Valoración

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

Dra. Cecilia E. Mendoza Alva

(ORCID 0000-0002-3640-2779)

**ANEXO 4: Base de datos**

**SÍNDROME DE BURNOUT**

DIMENSION SUJETO / PREGUNTA	CANSANCIO EMOCIONAL									T	DESPERSONALIZACION					T	REALIZACION PERSONAL								T	TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20	21	22				
1	5	1	3	2	2	2	1	3	3	22	2	3	3	2	3	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	75
2	5	3	2	1	3	2	1	1	2	20	1	3	1	3	3	11	5	4	4	5	4	3	5	3	3	33	64	
3	5	2	2	4	2	3	1	1	2	22	2	1	1	1	2	7	5	2	5	3	5	3	5	5	5	33	62	
4	5	0	4	0	1	4	1	1	2	18	1	2	1	2	2	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	66	
5	2	3	3	1	0	3	0	3	2	17	3	3	1	3	1	11	4	3	1	1	3	1	3	1	1	17	45	
6	5	1	1	1	1	1	0	1	1	12	0	2	4	1	1	8	5	1	1	5	5	5	5	1	1	28	48	
7	5	3	1	1	1	0	2	1	0	14	2	0	2	0	1	5	2	2	5	4	5	5	4	5	5	32	51	
8	5	1	0	0	0	1	0	1	5	13	0	0	1	1	0	2	5	3	4	3	5	2	5	5	5	32	47	
9	5	4	0	1	1	3	1	2	1	18	0	0	1	5	0	6	5	2	5	3	5	2	5	2	2	29	53	
10	3	0	3	0	3	0	3	3	2	17	2	2	1	1	3	9	3	2	2	2	3	3	1	2	1	18	44	
11	3	1	1	4	4	1	2	1	1	18	0	1	4	0	0	5	5	4	5	1	4	5	3	1	1	28	51	
12	5	1	0	2	1	0	2	0	1	12	1	1	1	1	2	6	5	5	5	4	5	4	5	1	1	34	52	
13	5	1	1	0	0	0	2	2	2	13	0	1	1	1	0	3	5	5	5	2	5	2	4	1	1	29	45	
14	5	0	3	1	2	0	1	0	3	15	1	1	3	0	0	5	3	3	2	3	3	3	3	2	1	22	42	
15	5	1	1	1	1	1	0	1	1	12	0	2	4	1	1	8	4	1	1	4	5	4	5	1	1	25	45	
<b>PROMEDIO</b>										<b>16</b>						<b>7.13</b>										<b>29.3</b>	<b>52.67</b>	

## DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

DIMENSION SUJETO / PREGUNTA	PAA					T	EAA					T	ICC					T	PID					T	TOTAL
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20		
1	2	2	2	2	2	10	1	2	2	1	2	8	1	2	1	2	2	8	2	1	2	2	1	8	34
2	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	1	2	2	1	7	2	1	2	2	1	8	33
3	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	9	0	1	2	2	2	7	2	2	2	2	2	10	34
4	2	0	2	2	2	8	1	2	2	1	2	8	1	1	2	2	1	7	2	1	1	2	2	8	31
5	1	1	1	1	2	6	1	1	2	1	1	6	1	1	2	1	1	6	1	1	1	2	1	6	24
6	1	1	0	2	1	5	1	1	2	1	2	7	2	1	1	1	1	6	1	1	2	2	1	7	25
7	0	0	1	1	2	4	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	1	5	2	2	2	1	1	8	24
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	0	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	21
9	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	6	1	2	2	1	2	8	25
10	1	1	0	1	1	4	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	1	6	2	1	1	1	1	6	22
11	1	2	1	0	2	6	1	1	1	2	2	7	1	1	1	0	2	5	1	1	0	1	0	3	21
12	0	2	0	1	2	5	1	1	1	0	1	4	1	2	0	0	1	4	1	2	2	0	1	6	19
13	1	1	0	1	1	4	1	1	0	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	18
14	1	0	1	0	1	3	1	1	1	0	1	4	1	1	1	1	0	4	1	1	0	1	1	4	15
15	1	0	1	0	1	3	1	1	1	0	1	4	1	1	0	1	1	4	1	1	1	1	1	5	16
<b>PROMEDIO</b>						<b>5.73</b>						<b>6.2</b>						<b>5.67</b>						<b>6.53</b>	<b>24.13</b>

**ANEXO 5: Matriz de consistencia**

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Nivel del Síndrome De Burnout en los docentes de la institución educativa José María Arguedas, Kishuará – 2021</p>	<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es el nivel del síndrome de Burnout de los profesores en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los profesores en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021? ¿De qué manera se relaciona el cansancio emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021?</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre las variables síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la institución educativa José María Arguedas, Kishuará, 2021 H0: No existe relación significativa entre las variables síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la institución educativa José María Arguedas, Kishuará, 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Se identifica el nivel de síndrome de Burnout de los profesores de la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021. Se identifica el nivel de desempeño laboral de</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de síndrome de Burnout de los profesores de la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021. Identificar el nivel de desempeño laboral de los profesores de la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021. Identificar la relación del cansancio emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021. Identificar la relación entre la realización</p>	<p>Síndrome de Burnout</p> <p>Desempeño Docente</p>	<p>Cansancio emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p> <p>Planificación del aprendizaje del alumno</p> <p>Enseñanza aprendizaje del alumno</p> <p>Intervención del colegio en la comunidad</p> <p>Profesionalidad e identidad docente</p>	<p><b>Tipo:</b> básica, descriptivo correlacional</p> <p><b>Método:</b> hipotético deductivo</p> <p><b>Diseño:</b> experimental de corte transversal</p> <p><b>Población y muestra:</b> 15</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b> Fichas bibliográficas, MBI (Inventario de Burnout de Maslach) y Cuestionario de desempeño docente.</p> <p><b>Método de análisis de investigación:</b></p>

	<p>¿De qué manera se relaciona la realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la despersonalización del síndrome del Burnout y su relación con el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021?</p>	<p>los profesores de la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021. Se identifica la relación del cansancio emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021. Se identifica la relación entre la realización personal del síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021. Se identifica la relación entre la despersonalización del síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021.</p>	<p>personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021. Identificar la relación entre la despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en la IE “José María Arguedas”, Kishuará, 2021.</p>			<p>Estadística descriptiva inferencial e</p>
--	--	--	---	--	--	--