

INFORME PARA TURNITIN

por Hialmar Reynoso Sánchez

Fecha de entrega: 24-oct-2023 03:45p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2187707300

Nombre del archivo: 10._INFORME_COMPLETO_DE_TESIS_2.docx (664.85K)

Total de palabras: 13518

Total de caracteres: 76839

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA



SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
MAESTROS DE ESCUELA PRIMARIA EN EL DISTRITO DE
HUANTA

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR

Br. Reynoso Sánchez, Hialmar

ASESORA

Dra. Izquierdo Marín, Sandra Sofía
<https://orcid.org/0000-0002-0651-6230>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo organizacional y gestión del talento humano

TRUJILLO – PERÚ
2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

Tesis licenciatura revisada

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	www.ugelvilcashuaman.gob.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	www.redalyc.org Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Excmo. 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. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora académica

Dra. Anita Jeanette Campos Marquez

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de investigación

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General



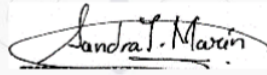
CONFORMIDAD DE ASESOR

Yo Sandra Sofía Izquierdo Marín, con DNI N°42796297, en mi calidad de asesora del Trabajo de Investigación titulado SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE HUANTA, presentado por el Bach. Hialmar Reynoso Sánchez con DNI 70086317, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, me permito conceptuar que el trabajo de investigación reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por el programa de estudios de Psicología.

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

Trujillo, 8 de septiembre de 2023



Dra. Sandra Sofía Izquierdo Marín
ASESORA

DEDICATORIA

A mi amado Dios y mi madre amada quienes siempre han estado velando, iluminándome y guiándome en este arduo camino de mi formación profesional.

A mi familia y a todos aquellos quienes me brindaron su apoyo incondicional, a pesar de las grandes dificultades por las cuales estamos atravesando en estos momentos tan penosos y que ponen a prueba la resistencia y el valor que cada uno de nosotros debe poner para poder seguir adelante a pesar de todos los amargos momentos que le ha tocado vivir a la humanidad. Siempre encontré una mano amiga que supo brindarme sus palabras de aliento.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" que me acogió en sus aulas y en la plataforma donde tuve la oportunidad de interactuar con mis maestros formadores y tutores, a todos y cada uno de ellos que de una u otra manera han tenido que ver con mi formación.

A mis maestros quienes me brindaron sus conocimientos para formarme como un gran profesional, con vocación de servicio y amor al prójimo.

A los directivos y docentes de la Institución Educativa en la cual se puso en marcha este proyecto de investigación, a todos ellos mi reconocimiento y agradecimiento por permitirme realizar este trabajo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Hialmar Reynoso Sánchez, con DNI N° 70086317, egresado del programa de estudios de Psicología de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Ciencias de la Salud, para la elaboración y sustentación del trabajo de investigación titulado: Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel primaria del distrito de Huanta, el cual consta de un total de 66 páginas, en las que se incluye 12 tablas, más un total de 21 páginas en 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 18%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

El autor



Br. Hialmar Reynoso Sánchez

DNI 70086317

ÍNDICE

Informe de originalidad	ii
Autoridades universitarias	iii
Conformidad de asesor	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Declaratoria de autenticidad	vii
Índice	viii
Índice de tablas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	15
II. METODOLOGÍA	30
2.1. Enfoque, tipo	30
2.2. Diseño de investigación	30
2.3. Población y muestra	31
2.4. Instrumentos, técnicas, equipos de laboratorio de recojo de datos	31
2.5. Análisis de la información	32
2.6. Aspectos éticos en investigación	32
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	46
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información	46
Anexo 2: Consentimiento informado	52
Anexo 3: Matriz de consistencia	55
Anexo 4: Matriz de operacionalización de variables	58
Anexo 5: Prueba de normalidad	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>La relación entre el desgaste laboral y el desempeño laboral de los docentes de una escuela primaria del distrito de Huanta</i>	34
Tabla 2. <i>La relación entre las dimensiones del agotamiento emocional y el desempeño laboral de un maestro de una escuela primaria en el distrito de Huanta.</i>	34
Tabla 3. <i>La relación entre las dimensiones de la despersonalización y el desempeño laboral de docentes de educación primaria en el distrito de Huanta.</i>	35
Tabla 4. <i>La relación entre las dimensiones de realización personal y desempeño laboral de los docentes de una escuela primaria del distrito de Huanta.</i>	35
Tabla 5. <i>Matriz de consistencia.</i>	55
Tabla 6. <i>Matriz de operacionalización de variables.</i>	58
Tabla 7. <i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov.</i>	68
Tabla 8. <i>Síndrome de burnout en el desempeño laboral de un maestro de una escuela primaria en el distrito de Huanta.</i>	69
Tabla 9. <i>Agotamiento emocional en el desempeño laboral de un maestro de una escuela primaria en el distrito de Huanta.</i>	70
Tabla 10. <i>Despersonalización personal en el desempeño laboral de un maestro de una escuela primaria en el distrito de Huanta.</i>	71
Tabla 11. <i>Realización personal en el desempeño laboral de un maestro de una escuela primaria en el distrito de Huanta.</i>	72
Tabla 12. <i>Desempeño laboral en el desempeño laboral de un maestro de una escuela primaria en el distrito de Huanta.</i>	73

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de nivel primaria del distrito de Huanta. La investigación fue básica o pura, cuantitativa, descriptiva, correlacional y no experimental. La población estuvo constituida por 79 docentes del nivel primario de ambos sexos. La muestra fue censal, por lo tanto, se evaluaron a los 79 profesores. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, mientras que como instrumentos se utilizaron el Cuestionario Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Cuestionario de desempeño docente del Ministerio de Educación. Los resultados evidenciaron que existe una relación significativa e inversa entre el síndrome de burnout y el desempeño de los docentes ($p=0,004<0,05$; $\rho=-0,190$), aceptándose la hipótesis alterna de la investigación. De ello se concluye que en tanto se eleve el nivel de síndrome de burnout en los docentes, disminuirá su nivel de desempeño.

Palabras clave: Burnout, desempeño, docentes, pandemia.

ABSTRACT

The objective of this work is to determine the relationship between burnout syndrome and the job performance of teachers of a primary level educational institution in the district of Huanta. The research was basic or pure, quantitative, descriptive, correlational and non-experimental. The population consisted of 79 teachers of the primary level of both sexes. The sample was census, therefore, the 79 teachers were evaluated. For data collection, the survey technique was used, while the Maslach Burnout Inventory Questionnaire (MBI) and the Teacher Performance Questionnaire of the Ministry of Education were used as instruments. The results showed that there is a significant and inverse relationship between burnout syndrome and teachers' performance ($p=0.004<0.05$; $\rho=-0.190$), accepting the alternative hypothesis of the investigation. From this it is concluded that as long as the level of burnout syndrome in teachers rises, their level of performance will decrease.

Keywords: Burnout, performance, teachers, pandemic.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el mundo está atravesando una situación demasiado difícil en lo que viene trascendiendo es el síndrome de burnout y el desempeño laboral; estos temas no son de ahora, sino vienen desde hace muchos años atrás como se ha podido encontrar en muchos estudios pasados que me respaldan para poder realizar dicha investigación de este caso, por ello los menciono como base a mi investigación.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), ha decidido reconocer legalmente el burnout como una enfermedad en el desgaste profesional número 11 (CIE-11), que fue aprobada el año pasado, cuyo ingreso oficial será fijado el próximo 1 de enero de próximo año 2022. En la actualidad la problemática de la salud mental y enfermedades que se relacionan vienen tomando mayor relevancia para ser estudiados con el objetivo de ser atendidos y ser tratados desde un punto psicológico (Saavedra et al., 2020).

La manifestación del síndrome de Burnout se presenta con síntomas de agotamiento, que es causados por trabajos excesivos que requiere mucha energía. Esto es común entre los profesionales que se agotan y fracasan cuando intentan alcanzar sus objetivos laborales establecidos. Maslach y Pines (1977) la definieron como un estado de agotamiento físico y mental que resulta en una disminución del interés laboral, actitudes negativas hacia los colegas con sentimientos de inferioridad. Por otro lado, Maslach y Jackson (1979), este síndrome se presenta en una persona que trabaja por cuenta ajena, lo que le genera estrés; porque se pone como meta conservar su trabajo. Para Edelwich y Brodsky (1980), es la pérdida ánimo para esforzarse y alcanzar las metas, lo que se ve obstaculizado por la carga de trabajo y las condiciones excesivas.

Llaja y Reyes (2016) refirieron que el caso de una universidad que exige formación a nivel de posgrado según la normatividad académica, además de lo que exigen sus roles de docentes como de investigación, gestión de eventos y gestión de plataformas virtuales. Este impacto ha tenido una marca negativa continua en el bienestar profesional de los docentes, quienes deben expresar las exigencias que imponen los programas de capacitación y el aumento de la jornada laboral.

Según los autores Alonso (2015). El sistema entra en contradicción, imponiendo variaciones estructurales, lo cual perjudica el desempeño laboral y la salud mental de los docentes. También se ha visto que, al querer incrementar el desempeño laboral en docentes, genera un efecto colateral negativo, es decir, que genera un descenso en su productividad, su compromiso, estimulación hacia el trabajo y una insatisfacción laboral (Kumar, 2015).

Por otro lado, los colaboradores y profesionales que presten servicios laborales en alguna de las áreas afectadas, tendrán cierto grado de presión de cumplimiento por diferentes motivos como carga de trabajo, largas jornadas laborales y cumplimiento de metas. De este modo, si el estrés es excesivo alto, se convierte en el llamado síndrome de burnout, generando agotamiento físico y mental que afecta a las organizaciones (Ahmad & Afgan, 2016).

En nuestro país estamos atravesando la pandemia del COVID-19; por tal motivo el gobierno a través del Ministerio de Educación (MINEDU), ha puesto un nuevo modo de trabajo de los docentes, para tal hecho se ha dado un vuelco total al sistema educativo, haciendo un trabajo remoto lo cual demanda mayor esfuerzo de los docentes y directivos del país; por tanto el aumentó, presión laboral y la exigencia a nivel del trabajo para con los estudiantes y padres de familia, muy aparte a los talleres, cursos y reuniones a los cuales se ven obligados a asistir virtualmente bajo criterio de sanciones impuestas. Bajo esta premisa el desempeño del docente se ha puesto en prueba, siendo para muchos algo frustrante y estresante para otros. Puesto que ahora muy aparte que no tienen un horario fijo que acatar, deben atender de manera individual a sus estudiantes para alcanzar resultados satisfactorios en cuanto a enseñanza y aprendizaje, deben estar prestos y dispuestos a atender a los padres de familia quienes muchas veces no respetan horarios; también se debe atender a las llamadas realizadas por los especialistas de la Unidad de Gestión Educativa (UGEL), los encargados de los monitoreos por parte de la Dirección Regional de Educación (DRE) o del mismo MINEDU, están los acompañamientos pedagógicos; además de las exigencias que el mismo ministerio enfatiza en que deben de llevar cursos en la plataforma de Perueduca, muy aparte de los cursos de las tabletas que también el mismo ministerio realiza los webinar y que las asistencias son en horarios de trabajo con los estudiantes.

Sin embargo, no se está tomando en importancia a esta problemática que se está desencadenando en el alto nivel de estrés, malestar físico y psicológico en los trabajadores del sector educativo lo que afecta en gran medida en su rendimiento en su labor cotidiana.

A todo lo expuesto, líneas arriba, se ve que todo va en bien en la educación de los alumnos, con brindarles una educación de calidad.

En el distrito de Huanta, la realidad es muy diferente, a lo que se vienen atravesando en la actualidad. No existe estudios precedentes, mucho menos planes que estén relacionados a la salud mental para los docentes en general, que de acuerdo con las observaciones que se puede deducir que soportan la impotencia emocional, despersonalización y baja construcción personal. Por lo que se optó a trabajar con ellos, mediante el señor director quien amablemente accedió, para que se ejecute el estudio en dicha institución educativa ya que se mostró abierto porque se encuentra preocupado por el bienestar de sus colegas.

Este trabajo se justifica: Teóricamente, tiene el propósito de poder fomentar y brindar apoyo con los resultados, posteriormente a futuros investigadores profesionales de la salud a quienes les pueda interesar este tema y así poder servir como una buena referencia, sobre todo en la zona de investigación. A nivel práctico, brindar la información de los resultados obtenidos durante el estudio a la institución educativa, para que el personal directivo tenga conocimiento de cómo el síndrome de burnout y el desempeño docente están asociados, de ello puedan tomar las medidas para poder reducir los índices del estrés antes de que pase a un cuadro de burnout en su personal docente. Y finalmente en lo social, este trabajo proporcionará nuevos conocimientos, esto se debe a que los resultados que se obtendrán servirán como apoyo a los futuros estudios correlacionales.

Dicho a este estudio se formuló una pregunta general: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los maestros de escuela primaria en el distrito de Huanta? Debido a la consideración de cuestiones específicas: ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de un docente de educación primaria en Huanta? ¿Cuál es la relación entre la dimensión de despersonalización y el desempeño laboral de los docentes de primaria en Huanta? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de realización personal y desempeño laboral de los docentes de primaria en Huanta?

Para ello, también se formuló un objetivo general: determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de primaria del distrito de Huanta. Además, se propusieron los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre las dimensiones del agotamiento emocional y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria en Huanta. Determinar la relación entre la dimensión de

despersonalización y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria en Huanta. Determinar la relación entre las dimensiones de realización personal y desempeño laboral de los docentes de educación primaria en Huanta.

Finalmente, cabe mencionar que en base a los objetivos planteados se planteó la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de una escuela primaria del distrito de Huanta. Además, se propusieron los siguientes objetivos específicos: Existe una relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de un docente de educación primaria en Huanta. Existe una relación significativa entre la dimensión de despersonalización y el desempeño laboral de los docentes de primaria en el distrito de Huanta. Existe una relación significativa entre las dimensiones de realización personal y desempeño laboral de los docentes de primaria del distrito de Huanta.

Luego de contextualización señalización de subconsciente de la situación problemática de los problemas, objetivos, hipótesis y su respectiva justificación se puede representar a los antecedentes que son similares al tema de investigación, los que surgieron de una búsqueda adecuada del estado del arte:

Por ello, a nivel internacional, Rubio (2003) realizó un estudio cualitativo de un grupo de profesores de secundaria en Badajoz (España) para examinar la prevalencia y especificidad del burnout, para determinar su nivel de burnout después identificar las fuentes más significativas de deterioro psicológico que afectan a su trabajo. Considerar los factores comunes estudiados, posible impacto de ciertas actitudes disfuncionales en los niveles dimensionales del burnout. Se aplicó cuestionarios sociodemográficos laborales, Cuestionario de Evaluación del Desempeño del Rol Profesional, Cuestionario de Maslach, Inventario de Actitudes Disfuncionales versión en español. Se obtuvieron los siguientes resultados: el 61,3% de los participantes eran mujeres, el 24,6% de los consejeros eran jóvenes (entre 25-30 años), el 63,1% eran casados o convivientes, el 53,8% no tenían hijos, el 50,8% eran licenciados en psicología, el 43,1% tenía una licenciatura en educación, el 24,32% tenía agotamiento emocional, el 4,34% tenía despersonalización, el 36,65% tenía sentido de realización personal, el 15,4% no tenía burnout, el 23,1% tenía poco burnout y el 36,9% alcanzaba un nivel preocupante de burnout.

De acuerdo a Rionda y Mares (2012), en su publicación Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral en escuelas públicas de la ciudad de México. Con una muestra de

304 docentes. Su objetivo fue medir la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente. Su diseño fue no experimental, explicativo correlacional. Los instrumentos que utilizaron fueron test de Maslach para servicios humanos adaptado a educación, MBI-HHS, Maslach y Jackson (1986), cuestionario de datos sociodemográficos y los resultados de la prueba ENLACE (Evaluación Nacional del Logro Académico en Centros Escolares). Observándose que el burnout se correlaciona en forma significativa negativa baja con participación en actividades escolares $r(304) = -0.085$ $p < 0.05$, y no se correlacionó con ENLACE, mientras que la dimensión de despersonalización se correlaciona en forma significativa negativa baja con la calificación de ENLACE $r(304) = -0.115$ $p < 0.05$, así mismo la dimensión de Agotamiento emocional se correlaciona también de manera significativa negativa baja, con participación en actividades escolares $r(304) = -0.141$ $p < 0.05$.

Según Muñoz y Correa (2012) en su trabajo Docente Burnout y estrategias de afrontamiento entre docentes de primaria y secundaria. Su principal fin fue determinar la prevalencia de los síndromes de burnout de su posible relación con las estrategias de afrontamiento. Cuenta con 120 educadores de diversos centros educativos como muestra. Para ello se manejó un diseño no experimental descriptivo de corte transversal. En la práctica, utilizó la Escala de agotamiento de Maslach de estrategias de resistencia a la reforma. La presencia del síndrome detectado en el momento de la llegada indicó una alta prevalencia de aproximadamente el 16%, con una media de prevalencia del 43% y una prevalencia de solo el 41% en la población de estudio.

Álvarez y Vilaret (2013) realizaron un estudio de Estrés laboral, síndrome de burnout y técnicas de afrontamiento en docentes de educación básica entre marzo y julio de 2013 con el fin de examinar el estrés laboral, el síndrome de burnout, y la resistencia entre los docentes de escuelas privadas en Quito. Tuvo como población de estudio a 40 docentes y los datos fueron recolectados por medio de cuestionarios del grupo de investigación: Assessment Methods (INSHT), Stress Coping Examination (CAE) y Maslach Teacher Burnout Inventory (MBI). Los resultados mostraron que el 88% de los docentes presentaban presión laboral moderada, el 20,65% de los docentes presentaba agotamiento emocional, el 5,02% de los docentes presentaba despersonalización y el 37,62% de los docentes tenía sentido de realización personal. 20% El nivel actual está entre moderado y extremo. Las técnicas de

resistencia que los profesores utilizan con más frecuencia son: centrarse en la resolución de problemas y la reevaluación positiva.

López (2020) en su libro *Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de Enseñanza Media de Unidades Educativas Privadas, Municipio de Riobamba*. Tuvo como objetivo identificar, describir, precisar y diagnosticar la influencia entre las variables de estudio; a través del trabajo de campo se logró identificar la pregunta de investigación. El tipo de estudio que realizó fue cuantitativo, su población estuvo conformada por 244 docentes y la muestra fue no probabilística. La recolección de información adopta el método de entrevista, las herramientas de recolección de datos son la escala de desgaste laboral de Maslach y el cuestionario de desempeño laboral, y la prueba de confiabilidad adopta el coeficiente α de Cronbach. Utiliza modelos de coincidencia multivariados en SPSS versión 23 para definir correlaciones. Refinó la visión de pico de que el agotamiento afecta el desempeño laboral y, por lo tanto, sus actitudes y el aprendizaje de los sujetos. El análisis tridimensional del síndrome de burnout mostró que los docentes tenían un alto grado de agotamiento emocional, lo que se traducía en síntomas como fatiga, irritabilidad, burnout y falta de energía. También se concluyó que el 61,8% de los docentes se desempeñan bien en sus puestos de trabajo.

Asimismo, a nivel nacional, Avendaño (2017) hace referencia a su trabajo de investigación *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en catedráticos de la Universidad Nacional Amazonas*. Señaló indicadores objetivos para determinar el burnout en el desempeño laboral docente, las variables fueron burnout y desempeño laboral. El estudio es descriptivo y el diseño es relevante. La información se recolectó a través del Inventario MBI y el Cuestionario de Desempeño Laboral Docente. En su muestra de 120 docentes, el coeficiente de validez del instrumento es 0,80 y el coeficiente de confiabilidad fue de 0,84. El resultado tras el estudio fue que el 5,6% de las personas tenían fatiga moderada y el 94,4% fatiga alta. El 15,1% reportó agotamiento emocional moderado y el 84,9% reportó niveles altos. El 6,3% de las personas tenían despersonalización moderada, y el 93,7% tenían grado de despersonalización alto. El 26,2% de las personas tiene un nivel de insatisfacción personal moderado, y el 73,8% tiene un nivel de insatisfacción personal alto. El 0,8% de los puestos se encuentran en un nivel de desempeño bajo, el 22,2% en un nivel de desempeño medio y el 77,0% en un nivel de desempeño alto. Por lo tanto, luego de la investigación se concluye que existe un síndrome de burnout en el desempeño laboral de los docentes universitarios.

Pantoja (2018) en su estudio Gestión Escolar y Síndrome de Burnout de Docentes en I.E. Urbanas, Pativilca, 2017 (Lima-Perú 2018) selecciona carreras para docentes de ciencias de la educación y las ofrece; su objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión escolar y el nivel de síndrome de burnout docente en las IE “Simón Bolívar y “San Jerónimo”. La metodología utilizada fue básica, con 95 docentes como muestra. Los objetivos se especifican en Métodos Cuantitativos. Diseño de investigación es no experimental, transversal o relacional. Como herramienta de recopilación de datos, utilizaron una encuesta estructurada de gestión escolar de escala Likert de 42 puntos y un cuestionario estandarizado de 22 ítems, el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), para medir el burnout. Los datos fueron procesados con el software estadístico SPSS 21.0. Esto les permitió obtener valores de $\text{sig.} < .05$, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación. Pudieron demostrar una relación negativa significativa entre el liderazgo escolar y los niveles de agotamiento.

Torres (2018) En su trabajo Efecto del Síndrome de Burnout en el Desempeño Docente de los docentes del ITS Pablo Casals-Trujillo, 2016; el objetivo fue determinar el impacto de las variables de estudio. Trabaja con 92 profesores. Su tipo de estudio fue básicamente descriptivo, y el diseño considerado fue un diseño transversal no experimental. Utilizo técnicas de encuesta y la prueba MBI y el marco de muestreo probabilístico estratificado como herramientas. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: el síndrome de burnout se encontró asociado a la dimensión de agotamiento emocional, de los cuales el 35,9% mostró niveles bajos y el 64,1% mostró niveles altos, y en la dimensión despersonalización el 37% mostró niveles bajos y el 63% mostró niveles altos. En términos de realización personal. Entre los logros docentes, el 63% alcanzó el nivel bajo y el 37% alcanzó el nivel alto. Concluyó que el burnout afecta el desempeño docente.

Basado en la investigación realizada por Vidal (2019) Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en I.E. del Distrito de Poroto, Trujillo, 2019 (Título de Docente obtenido). Cuyo propósito fue determinar la relación entre las variables de estudio. Los tipos de estudio se aplican con diseños relevantes. La muestra de la población general la conformaron 52 docentes. Para recopilar datos, utilizó técnicas de encuesta. El instrumento utilizado fue el Burnout Syndrome Measurement Test, que tiene 30 ítems tipo Likert, y para medir el desempeño docente se aplicó el Teacher Performance Scale Questionnaire, el cual tuvo 26 ítems tipo Likert. La información recolectada se procesó mediante el software SPSS versión

25 y Excel, y se utilizó estadística descriptiva para determinar el nivel de cada variable, también se utilizó como prueba estadística la prueba de correlación de Rho Spearman para probar la hipótesis. Los resultados de su estudio fueron que el 58% mostró niveles muy altos de agotamiento y el 21 por ciento mostró niveles altos de agotamiento. En cuanto a las variables de desempeño docente, el 56% de los docentes se desempeñó bien, y el 27% de los docentes se desempeñó regular y muy mal. Se concluyó que existió una correlación significativa de -0.447 entre la variable síndrome de burnout y desempeño docente con un p-valor de 0.001 y un nivel de significación del 5%, lo que confirmó la hipótesis de investigación propuesta.

Hurtado (2019) en su estudio acerca del Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Universidad de Alaska, Perú, 2016. El fin de este trabajo fue establecer la relación entre las variables de estudio. La hipótesis es que hay una correlación significativa, para hacer esto, utilizó un método de correlación transversal. Había 56 profesores en la muestra. La técnica utilizada fue una encuesta, instrumentación: se utilizó el Test de Medición del Síndrome de Burnout (Educator Surney MBI-ES). El cuestionario también se utiliza para medir el rendimiento académico e incluye 23 ítems tipo Likert. Los resultados de este estudio son: El 7,14% de los docentes presentan síndrome de burnout alto. El 76,8% informó estar personalmente agotado. En la dimensión despersonalización el 37,5% de los docentes se encuentran en el nivel medio, y el 57,1% de los docentes en el nivel alto. En cuanto al rendimiento individual, el 28,6% de los docentes alcanzó el nivel intermedio y el 64,2% de los docentes alcanzó el nivel avanzado. De estos resultados se concluyó que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño del profesorado de la Universidad de Alaska asociado a Cerro de Pasco en el año 2016, tal como lo confirma el valor del coeficiente de correlación de Pearson. Con $r=.756$, se dijo que niveles bajos de burnout correspondían a niveles efectivos de enseñanza, mientras que niveles altos de burnout correspondían a niveles más bajos de desempeño docente, tal como se indica en la hoja de trabajo 17 proporcionada por los investigadores.

Finalmente, a nivel local, Gutiérrez (2015) en su libro El Síndrome de Burnout de los profesores de Huamanga Ayacucho. Un Estudio de Caso, (opción tesis de maestría), Desempeño del Burnout, realizó un estudio de caso, para lo cual aplicó una metodología mixta. métodos de fortalezas mixtas, las técnicas utilizadas fueron las historias de vida (entrevistas, a través de las cuales la persona cuenta su propia historia al investigador); La

técnica utilizada fue una encuesta, utilizando el Teacher Burnout Questionnaire de Maslach, se concluyó que los docentes presentan altos niveles de burnout emocional, manifestado como agotamiento físico y emocional. También se observó que los docentes presentaban niveles moderados de despersonalización, con una gama de estresores relacionados con los entornos personal, familiar, académico y laboral primario. Los docentes muestran un alto nivel de insatisfacción, expresado como frustración por no estar logrando los resultados esperados en sus alumnos. Esto conduce a la insatisfacción laboral, con los docentes tratando de resolver sus síntomas de manera natural, sin considerar el derecho a la ayuda profesional, porque incluso para ellos, el solo pensarlo se siente como un tema tabú.

Alfaro (2016) en su trabajo Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral Docente en la Educación Básica en Ayacucho, 2016. El objetivo de este trabajo fue describir la relación entre las variables, el autor utilizó un diseño de correlación porque buscaba establecer una relación entre las variables de estudio. La hipótesis planteada fue que el síndrome de burnout es el desempeño en Cotidianidad en Educación Primaria El diseño de la investigación es fundamental Se aplican instrumentos de medición de ambas variables. Los resultados obtenidos mencionaron un coeficiente de correlación de 0,781 a un alto nivel de significación de 0,01 (2 cruces). Las variables del síndrome de Burnout se correlacionaron con el desempeño laboral de los docentes (Tau B de Kendall: 0,781; $p < 0,05$) con un nivel de significación del 5% y un intervalo de confianza del 95%. Después de la sección de antecedentes, se pasa a introducir la base teórica de la estructura, lo que permite comprender los diversos aspectos del tema en cuestión.

En cuanto a la variable síndrome de burnout, Freudenberg (1974) sugirió que estaba relacionada con el agotamiento y el agotamiento por sobreesfuerzo que requiere más energía, lo que ocurre en los profesionales que están "quemados" (agotados) y no llegan a alcanzar las metas laborales.

Según la doctora Maslach, el término burnout, es un término anglosajón, cuyo significado en español es quemarse por el trabajo. Maslach, es la principal investigadora, quien menciona que es un fenómeno insidioso y progresivo que afecta la calidad de vida de las personas, citado por Olivares (2017).

En cuanto al origen del burnout laboral, se da en la década del 70 en Estados Unidos. Nombraron las reacciones adversas que se presentaban en el trabajo de servicio social, el psicólogo social Maslach describió este fenómeno clínico y le dio el nombre de Burnout,

cuya principal característica era el agotamiento que pudo observar en los trabajadores del servicio de salud mental. Así revela Maslach su investigación, en la que consideró los aspectos emocionales del burnout. Se mencionó que el estrés laboral fue una variable de intervención muy importante en el proceso de estrés y agotamiento mental y de alguna manera afectó su identidad profesional, así como su comportamiento y desempeño laboral.

Maslach definió así el burnout como una reacción a un proceso estresante crónico en el trabajo, un síndrome psicológico que tiene sus raíces en la tensión y el estrés al que están expuestos los trabajadores en el lugar de trabajo. Así, los problemas sociolaborales surgen debido a la paulatina e intensa presión laboral.

De hecho, la investigación del profesor Maslach sobre esta patología ha atraído una gran atención como fenómeno social y científico. El Burnout es una enfermedad ocupacional que generalmente se presenta entre los trabajadores de prestación de servicios, es decir, los trabajadores de la salud y los educadores, así lo evidencia la investigación realizada por Lee y Ashforth en la década de 1990, donde aproximadamente el 80% de las encuestas restantes fueron sobre supervisores y personal responsable de dichos servicios, que puede ser la razón de su propagación. Añade a este grupo de profesionales el burnout.

En cuanto a las dimensiones de este constructo, Maslach y Jackson (1981), citados por El Sahili (2015), establecen tres y las describen de la siguiente manera: Agotamiento emocional: Sentir que se han ido los recursos emocionales y físicos Cínico o despersonalización: Negativo e indiferente visión del trabajo. Bajo sentido de realización personal: bajo sentido de realización, incompetencia y baja autoeficacia.

Según De La Cruz (2011), el síndrome de burnout describe el deterioro del estado de ánimo acorde con las actividades profesionales realizadas. Traducido del español como estar quemado o síndrome de quemadura laboral (SQT), esta dolencia es un estrés que se produce en los trabajadores que prestan servicios directos a las personas.

Pines y Aronson (1988) se refirieron al síndrome como un estado de agotamiento físico, y mental que resulta del empleo prolongado en un trabajo emocionalmente exigente. Señaló que al agotamiento físico lo caracteriza la falta de energía, fatiga crónica y debilidad general; además de Formación de actitudes negativas como sentimientos de impotencia, desesperanza relacionados con el trabajo.

Maslach y Jackson (1981) mencionaron que el burnout es la respuesta al estrés laboral crónico caracterizado por actitudes y sentimientos negativos hacia los colegas de trabajo. El

Dr. Maslach concluyó que es un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una sensación disminuida de realización personal.

El agotamiento emocional, se refiere a que las personas se sienten emocionalmente agotadas y abrumadas con respecto a sus recursos emocionales. La despersonalización implica una actitud negativa que produce sentimientos de estar alienado de los demás. Por último, la falta de satisfacción personal con el trabajo que es la disminución de la capacidad y el éxito en el trabajo, así como a la tendencia a verse negativamente con los demás.

Existe una diferencia conceptual entre el agotamiento y el estrés laboral. El estrés laboral es una interacción entre el individuo y su entorno, donde la respuesta al estrés prepara al organismo para afrontar las demandas del entorno interno y externo y conduce al cambio. estado habitual. Según la investigación, el agotamiento es una de las muchas respuestas al estrés laboral crónico. De hecho, Evans y Fisher (1993) se refieren al burnout como una respuesta al estrés laboral que se da en quienes brindan apoyo a los demás, por lo que la despersonalización parece ser uno de los componentes que definen el burnout más que el estrés laboral.

Un punto importante para poder definir el burnout inducido por estrés laboral es que es posible incluir el síndrome en los episodios de estrés laboral más severos, siendo el burnout la etapa final de los episodios crónicos. Para este Maslach se menciona la diferencia entre estos dos conceptos, mencionando que el primero, el estrés laboral, afecta a una persona tanto positiva como negativamente, mientras que el burnout solo puede tener efectos negativos.

En cuanto a las estrategias de prevención e intervención del burnout en el campo de la educación, según Álvarez y Fernández (1991), citan dos categorías de investigación sobre la prevención y tratamiento del burnout: la primera categoría incluye los estudios de prevención, y la segunda categoría se centra en las intervenciones tecnológicas.

Desde la posición de Cherniss (1990), Burke (1992) y Guerrero (2003) manifestaron que tanto la prevención como el tratamiento del burnout deben ser a través de una intervención tanto individual, personal, así como social y organizacional.

Los docentes son capaces de afrontar diversas situaciones poniendo en práctica algunas habilidades y estrategias que le son útiles. Se debe de fomentar y promover para desarrollar la capacidad de adaptación a las diversas formas de estrés laboral a la que se ven expuestas. Para ello influye el factor personal.

En el siguiente punto se ahondará teóricamente en lo concerniente a la segunda variable: el desempeño docente.

Según Marchesi (2007), el desempeño de la pedagogía difiere del carácter de la profesión en dos aspectos fundamentales: el primero es que la autonomía que ejerce está limitada por un conjunto de reglas y normas destinadas a garantizar que todos los alumnos tienen derecho a la Educación. Las condiciones básicas son las mismas. En segundo lugar, la enseñanza elimina la objetividad y la distancia personal de la mayoría de las profesiones, haciendo que el enfoque en las relaciones, el compromiso emocional y personal sean sus sellos distintivos.

Marchesi (2007) sostiene que ser docente es un "arte" que requiere conocer a cada estudiante de manera específica, comprender el entorno en el que vive y aprende, y adaptar los métodos de enseñanza a las necesidades individuales.

Por otro lado, para Carr (2003), la educación no es sólo un conjunto de habilidades y técnicas: los docentes deben ser capaces de ayudar a desarrollar la sabiduría y el juicio moral necesarios para comprender a los demás como sus Maestros del desarrollo moral de los demás personas y estudiantes.

Consideremos a Montenegro (2005) afirmando que el desempeño docente es el cumplimiento de su función, esta está determinada por factores como el propio docente, los estudiantes y el entorno. Si queremos que todos los estudiantes aprendan de acuerdo con los nuevos modos que exige la compleja sociedad actual, deben enseñar mucho más allá de la entrega de información, la administración de pruebas y evaluaciones. Debe comprender que debe enseñar de una manera que responda a diferentes enfoques de aprendizaje y lo que las escuelas deben hacer para organizarse para apoyar esta enseñanza y aprendizaje.

Según Hansen (1999), la enseñanza es una actividad continua estimulante o impulsiva de actitudes, direcciones e ideas que permiten a los alumnos progresar como seres humanos en lugar de retroceder, crecer dentro de sus actitudes y habilidades en lugar de limitarse a sí mismos. Como profesión, la docencia permite a los alumnos alcanzar la realización personal.

Respecto a las características que se le atribuyen al desempeño profesional, son los que se mencionan a continuación: Es de naturaleza consciente. Revelado durante el desempeño de ciertas funciones, deberes y/o responsabilidades específicas del puesto. Se expresa por una cierta calidad de los factores relacionados con el país que corresponden al país.

Es así que de acuerdo a Chiavenato (2010), menciona que el rendimiento del aprendizaje se refiere a los comportamientos de los empleados o los comportamientos que son importantes para lograr los objetivos organizacionales o del negocio. Y los buenos resultados laborales son la mayor ventaja de la empresa.

El aspecto conceptual de estructura es elaborado por Robaldiño (2005), quien define la actuación docente como el proceso de movilización de su competencia profesional, voluntad personal y responsabilidad social para: Articular las relaciones clave entre los componentes que inciden en la formación de los alumnos; Participar en la gobernanza educativa, fortalecer la cultura de las instituciones democráticas e intervenir en la política educativa local y nacional. El desarrollo, implementación y evaluación de un plan de estudios para facilitar el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes y las habilidades y destrezas para la vida.

Morales y Velandia (1999) mencionan que es el comportamiento de las personas cuando aplican sus habilidades, inclinaciones y necesidades de acuerdo con los fines de los centros de trabajo a los que sirven, con el único propósito de obtener resultados específicos.

Matas (2006, citado por Rodríguez y Lechuga) afirma que, según los criterios del sistema, el desempeño se refiere a la eficacia, por lo que se mide en términos de la capacidad del ejecutivo para adaptarse, sostenerse y crecer, con el fin de actualizarse constantemente. En otras palabras, el desempeño se refiere al desempeño de un grupo de personas en función de un objetivo específico.

Para Chiavenato (2007), el desempeño laboral consiste en que el empleado cumpla con los requisitos de su puesto, demostrando su competencia en el desempeño de sus funciones de acuerdo con las metas organizacionales.

Para Dessler (2007) es el grado en que los empleados de una organización o empresa completan todas las tareas o decisiones y los objetivos que establece. El desempeño laboral es una variable que se basa en los resultados de realizar una función laboral específica. Por lo tanto, se puede decir que el estudio del desempeño laboral es muy importante y necesita ser evaluado de manera objetiva y precisa.

Finalmente, tomando el punto de vista de Chiavenato (2007), menciona que el desempeño se entiende como el desempeño de las personas y en cierta medida es interesante medir los factores que influyen en él y el nivel alcanzado dentro de la organización. Por lo tanto, en la sociedad actual, el valor de una persona siempre se mide por el desempeño laboral, lo que

se considera necesario para una gestión eficaz y acorde con los requisitos de la organización encaminados a alcanzar las metas trazadas en el plan estratégico.

En nuestra realidad, el desempeño cuenta con un conjunto de metodologías y una gama de herramientas que permiten evaluar la capacidad de los trabajadores. En este caso estamos hablando de docentes que son constantemente evaluados por administradores, técnicos y demás responsables de la UGEL, DRE y MINEDU.

El desempeño docente se caracteriza, de acuerdo a Wether y Davis (1998), citado por Matheus y Gutiérrez (1999), con: Estándares: Trata en poder identificar las pautas adecuadas para dar por exitosa una determinada actividad. Mientras que para Wether y Davis (1998), dicen que los estándares son los parámetros los que permiten realizar mediciones mucho más objetivas y que estas deben de tener una relación estrecha con los resultados que se tienen estipulados. Información: Toda evaluación contiene información que permite al personal encargado el poder medir el rendimiento de sus trabajadores a cargo. Con frecuencia, las entidades tanto educativas como cualquier otra, tiene personal capacitado de su equipo para poder evaluar a sus empleados. Los encargados de realizar la evaluación son los supervisores, subordinados y los mismos colegas de trabajo. Los mismos profesores también participan de modo activo en su evaluación y así poder reducir tal vez algún acto de hostilidad por parte de los especialistas o subordinados, sobre su resultado de la evaluación.

Existen sistemas de calificación de la labor docente, a través de las mediciones del trabajo. Estos tienen como finalidad estimar y determinar el desempeño del evaluado: su ritmo, su eficiencia y habilidad y cumplimiento en las tareas encomendadas o programadas.

Para Chiavenato (2000), la observación de la labor docente se clasifica en dos: la directa que es cuando el evaluador está presente y su informe se basa de acuerdo a lo observado. Mientras que, en la observación indirecta, su informe está basado en el acopio de información escrita que pueda tener el trabajador, pero éstas son menos confiables porque evalúan situaciones hipotéticas y estas pueden ser totalmente distintas a la realidad.

De acuerdo a la información recogida de diversos materiales, es el que consiste en realizar la planificación de acuerdo al programa curricular vigente, normado por el MINEDU, con lo cual se va a atender las diversas necesidades y demandas de los alumnos, ejecutando diferentes actividades y donde el alumno es la parte esencial del proceso de aprendizaje y se tenga que brindar todo lo necesario para que pueda alcanzar los aprendizajes que se plantean para el grado, desarrollando las competencias, las capacidades, los desempeños. Evaluando

a los estudiantes con un enfoque formativo, aplicando diversos instrumentos y así el docente pueda conocer si sus estudiantes avanzan o tienen dificultades y si es así entonces podrá realizar la retroalimentación que sea más adecuada o en el peor de los casos tener que cambiar su estrategia de enseñanza.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

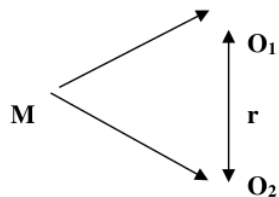
Según Fernández y Baptista (2010), pertenece al enfoque cuantitativo, porque mide el fenómeno de estudio haciendo uso de la estadística como herramienta.

Según refiere Supo (2002), el tipo de estudio realizado fue descriptivo en el sentido de que se recopiló toda la información necesaria para describir las características observadas en los participantes del estudio. Esto también es importante porque establece una relación estadística entre variables correlacionadas (Sánchez y Reyes, 2006).

2.2. Diseño de investigación

De acuerdo con Tamayo (2002), el diseño de la investigación fue no experimental y de corte transversal porque las variables de estudio no intentaron cambiarlas a través de intervenciones reales más que cuando se midieron en momentos específicos y únicos.

El esquema no experimental del estudio fue:



Dónde:

M : Muestra.

O₁ : Síndrome de Burnout.

O₂ : Desempeño docente.

r : Relación entre ambas variables.

El estudio pretende ser aplicable a los docentes de una institución de educación primaria del distrito de Huanta en el año 2021. Este grupo está representado por los docentes que laboran en una IE primaria del distrito de Huanta en el año 2021, y su número es de 79 docentes.

2.3. Población y muestra

La muestra es una muestra censal porque todos los elementos de la población forman parte de la muestra (López, 2004). En ese sentido, se refirió a la cantidad de personas encuestadas, que incluyó a 79 docentes entre maestros y maestras que trabajaron en funciones designadas y contratadas en 2021.

2.4. Instrumentos, técnicas, equipos de laboratorio de recojo de datos

Se manejó una técnica de encuesta, que según Hinojosa (2014) se refirió a la encuesta como una búsqueda sistemática de información en la que los investigadores formularon preguntas a los participantes sobre los datos obtenidos, recogiendo estos datos individuales. datos más tarde para obtener datos agregados para el período de evaluación. Por tanto, las encuestas permiten obtener información sobre los sujetos de investigación proporcionada por ellas mismas.

Como herramienta de medición de variables se utilizaron cuestionarios que, según Sampieri (1997), la herramienta de cogida de datos más utilizada; consistía en realizar un conjunto de preguntas sobre una o más variables a modo de información; estos datos serán utilizados para sus respectivas tabulaciones, clasificaciones, descripciones y análisis.

Por lo tanto, para el Síndrome de Burnout se manejó el Maslach Bournout Inventory-Educators Survey de Maslach y Jackson (1986), las preguntas contenidas en este cuestionario estaban relacionadas con la recolección de cada indicador. a utilizar La necesidad de la información indicada está directamente relacionada. El cuestionario de consistencia interna más utilizado en el mundo, con una factibilidad del 90%, consta de 22 ítems, que describen los sentimientos y actitudes de los profesionales en el lugar de trabajo en forma de afirmaciones, y su función es medir el burnout laboral, en su versión validada al contexto peruano por Fernández (2002).

El primer instrumento mide tres aspectos del Síndrome de Burnout: (1) Subescala de Indefensión Emocional: Consta de nueve (9) preguntas que estiman experiencias de agotamiento emocional por demandas laborales. La puntuación más alta es 54. (2) Escala de Despersonalización: Evalúa actitudes de distanciamiento y distanciamiento. Un total de 5 preguntas, la puntuación total es de 30 puntos. (3) Subescala de sentido de realización personal: evalúa la autoeficacia y la realización personal en el trabajo, con

un total de 8 ítems y una puntuación total de 48 puntos. El instrumento, el Cuestionario de Desempeño Docente, fue tomado del Ministerio de Educación y adaptado por Reynoso (2022) para el contexto de la pandemia. Medir el desempeño profesional de los docentes que laboran en esta zona del país. El tiempo de manejo del instrumento es de unos 20 minutos, el cual se divide en 6 habilidades, 7 desempeños o dimensiones: (1) Habilidad. Planificar la enseñanza como una universidad, y el plan del curso se mantiene invariable para asegurar el aprendizaje (2) Juego. Crear ambientes propicios para la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus manifestaciones para desarrollar una ciudadanía crítica e intercultural. (3) Velocidad. El proceso de aprendizaje se da en el marco del aprendizaje del contenido de la materia y utilizando estrategias y recursos apropiados para que todos los estudiantes puedan participar en un aprendizaje reflexivo y crítico mediante la resolución de problemas basados en sus propias experiencias, intereses y antecedentes culturales. (4) Juego. Evaluar continuamente los aprendizajes en relación con las expectativas institucionales. (5) Jugar. Construir relaciones de respeto, cooperación y responsabilidad compartida con las familias, las comunidades locales y otras instituciones del Estado (6) Juego. Reflexionan sobre sus experiencias profesionales en curso, la práctica institucional y, individual y colectivamente, desarrollan procesos de aprendizaje a lo largo de la vida que configuran e integran sus identidades y responsabilidades profesionales.

2.5. Análisis de la información

La técnica de procesamiento de datos utilizada fue la estadística descriptiva, que comprende conjunto de operaciones destinados a presentar un conjunto de datos por medio de tablas, gráficos y medidas agregadas (Aula fácil, 2000).

El análisis de datos se realizó con el SPSS vs 25. Generados, desde los más simples hasta los más complejos. Su aplicación está orientada al análisis multivariado de datos experimentales.

2.6. Aspectos éticos en investigación

El estudio tuvo en cuenta principios éticos, lo primero que se hizo fue enviar una solicitud al encargado para que autorice la aplicación del cuestionario, este trabajo de investigación no ocasionó daño físico, psicológico ni moral a ninguno de los participantes. La información se recogió previo consentimiento informado, los

resultados obtenidos fueron absolutamente confidenciales, los que se manejaron de manera anónima; solo como datos estadísticos.

Para el recojo de la información se solicitó la colaboración y el permiso respectivo del especialista de la zona de intervención, para que yo, como el investigador pueda llevar a cabo las encuestas de acuerdo al momento y la situación en la que venían trabajando los docentes, que fue de manera remota. Es decir, se hicieron las coordinaciones para llevar a cabo a través del envío del link del cuestionario de Google Drive.

III. RESULTADOS

Tabla 1

La relación entre el desgaste laboral y el desempeño laboral de los docentes de una escuela primaria del distrito de Huanta

			Desempeño docente
		Coefficiente de correlación	-,190
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Sig. (bilateral)	,004
		N	79

En la tabla 1 se observa que el p-valor entre el síndrome de burnout y el desempeño docente se encuentra debajo del nivel de significación ($p < 0.05$), lo que significa que existe una relación estadísticamente significativa entre las dos variables, por lo que se acepta la alternativa hipótesis y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 2

La relación entre las dimensiones del agotamiento emocional y el desempeño laboral de un maestro de una escuela primaria en el distrito de Huanta.

		Desempeño docente	
		Coefficiente de correlación	-,407
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Sig. (bilateral)	,000
		N	79

En la tabla 2 se observa, el p-valor de agotamiento emocional y desempeño docente se encuentra por debajo del nivel de significación ($p < 0.05$), lo que significa que existe una relación entre la primera dimensión de la primera variable y la primera dimensión Relación estadísticamente significativa con la segunda variable, por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Además, el índice del coeficiente de correlación es -0,407, lo que indica que la correlación es negativa y moderada. Esto quiere decir que cuanto mayor es el grado de agotamiento emocional de los docentes evaluados, menor es el nivel de su desempeño docente.

Tabla 3

La relación entre las dimensiones de la despersonalización y el desempeño laboral de docentes de educación primaria en el distrito de Huanta.

		Desempeño docente	
		Coefficiente de correlación	-,716
Rho de Spearman	Despersonalización	Sig. (bilateral)	,000
		N	79

En la tabla 3 se observa que el p-valor entre despersonalización y desempeño docente es inferior al nivel de significación ($p < 0,05$), lo que significa que la segunda dimensión de la primera variable está muy relacionada con la primera dimensión de la primera variable. Existe una relación estadísticamente significativa entre las dos dimensiones de la segunda variable, por lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Además, el índice del coeficiente de correlación es $-0,716$, lo que indica que la correlación es negativa y alta. Esto quiere decir que cuanto mayor es el grado de despersonalización de los docentes evaluados, menor es su desempeño docente.

Tabla 4

La relación entre las dimensiones de realización personal y desempeño laboral de los docentes de una escuela primaria del distrito de Huanta.

		Desempeño docente	
		Coeficiente de correlación	,617
Rho de Spearman	Realización personal	Sig. (bilateral)	,000
		N	79

En la tabla 4 se puede observar que el p-valor entre el logro personal y el desempeño docente se encuentra por debajo del nivel de significancia ($p < 0.05$), lo que significa que existe una relación estadísticamente significativa entre estas dos variables, por lo que se aceptan hipótesis alternativas y rechazar la hipótesis nula. Además, el índice del coeficiente de correlación es $-0,617$, lo que indica que la correlación es negativa y moderada. Esto significa que cuanto mayor es la realización personal de los docentes evaluados, mayor es su nivel de enseñanza.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de este estudio fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria del distrito de Huanta. Consideremos la primera variable, el síndrome de burnout, que Maslach y Jackson (1981) definieron como burnout, al resultado del trabajo excesivo que requiere mucha energía. Esto es común entre los profesionales que se agotan y fracasan cuando intentan alcanzar sus objetivos laborales establecidos. Define el síndrome de burnout como un estado de agotamiento físico y emocional que se traduce en una disminución del interés por el trabajo, actitudes negativas hacia los compañeros y baja autoestima. En cuanto a la segunda variable, el desempeño docente, Montenegro (2005, p. 59) lo entiende “como el desempeño de su función; que está determinada por factores relacionados con el propio docente, los estudiantes y el entorno.

Con base en los resultados de la Tabla 1 de cumplimiento de las metas generales de trabajo, se puede inferir que, con un 95,0% de confiabilidad y un 5,0% de margen de error, existe una relación negativa significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente ($p=0,004 > 0,05$). Esto significa que cuantos más docentes experimenten el síndrome de burnout, peor será su desempeño. Esto se puede entender a nivel teórico, dado que investigaciones tanto anteriores como relativamente recientes informan sobre los efectos discapacitantes de dicho síndrome sobre los trabajadores y su productividad laboral, toda vez que el burnout disminuye la efectividad y que esto se asocia con cuantiosas pérdidas económicas (Rionda-Arjona & Mares-Cárdenas, 2012).

Este resultado es corroborado por las investigaciones de Pantoja (2018), Torres (2018), Vidal (2019) y Hurtado (2019), quienes evidenciaron que el Burnout afecta negativamente el trabajo y el rendimiento laboral de los evaluados.

De los resultados de la Tabla 2, sujeto al objetivo general del trabajo, se puede inferir que existe una relación inversa significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño docente con un 95,0% de confiabilidad y un 5,0% de margen de error. Por debajo del nivel de significación ($p=0,000 < 0,05$), significa que, a mayor agotamiento emocional de los docentes evaluados, menor es su nivel de desempeño docente (Rionda-Arjona & Mares-Cárdenas, 2012).

Según los resultados de la Tabla 3, que obedece al objetivo general del trabajo, se puede inferir, al 95,0% de fiabilidad y un margen de error del 5,0%, que existe relación significativa e inversa entre la despersonalización y el desempeño docente se encuentra por debajo del nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Esto quiere decir, que a mayor despersonalización en los profesores evaluados, disminuye el nivel de su desempeño docente (Rionda-Arjona & Mares-Cárdenas, 2012).

Finalmente, los resultados de la Tabla 4 se ajustan a los objetivos generales del trabajo y se puede inferir que, con un 95,0% de confiabilidad y un 5,0% de margen de error, existe una relación significativa y directa entre el logro individual y el desempeño docente por debajo del nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Esto significa que cuanto mayor sea la realización personal de los docentes evaluados, mejor será su enseñanza (Rionda-Arjona & Mares-Cárdenas, 2012).

V. CONCLUSIONES

De la realización del presente trabajo, se puede concluir que:

- Se identificó una relación significativa ($p < 0,05$) entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de una escuela primaria del distrito de Huanta.
- Existió una relación significativa ($p < 0,05$) entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los docentes en instituciones de educación primaria de la región de Huanta.
- Existió una relación significativa ($p < 0,05$) entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral de los docentes en instituciones de educación básica de la región de Huanta.
- Hubo una relación significativa ($p < 0,05$) entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral de los docentes de una escuela primaria del distrito de Huanta.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los directivos, socializar los resultados de esta investigación, con el fin de reflexionar en equipo y diseñar planes de afronte en los problemas identificados
- Se sugiere a los directivos, a programar retiros campestres para los docentes, a fin de salir de la rutina laboral y disfrutar de un momento de esparcimiento reparador.
- También, se recomienda al encargado del departamento psicopedagógico, para elaborar un plan de Talleres activos en los que el personal docente pueda desarrollar mecanismos de afronte a esta condición discapacitante, y así optimizar la productividad de los docentes.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmad, A. & Afgan, S. (2016). *The relationship of job stress and turnover intention in comercial Banks of Pakistan by assesing the mediating role of burnout. Journal of Business Strategies. (La relación entre el estrés laboral y la intención de rotación en los bancos comerciales de Pakistán mediante la evaluación del papel mediador del agotamiento. Revista de estrategias comerciales)*, (1), 23.
- Alfaro, B. F. (2016). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral docente en Educación Básica Regular, Ayacucho. 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Ayacucho]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20231>
- Álvarez, M. & Vilaret, A. (2013). *Estrés laboral, síndrome de burnout y técnicas de afrontamiento en docentes de educación general básica en un colegio privado de Quito en el periodo marzo a julio del 2013* [Tesis de pregrado, Universidad Internacional Sek de Quito]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/894>
- Avendaño, C. E. (2017). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Lima] <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10806>
- Dávila, E. (2019). *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa La Inmaculada- Provincia de Bagua* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Chiclayo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45240>
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). *Bournout: stages of disillusion ment in the helping profession.* (Burnout: etapas de desilusión en la profesión de ayudante). Nueva York: Human Sciences Press (Prensa de Ciencias Humanas). <https://es.booksc.org/book/19067608/3eb33b>.
- Evans, B. K. & Fisher, D. G. (1993). *The nature of Burnout: a study of the three-factor model of burnout in human service and non-human service samples. J. Occup Organ Psych.* 166(1), 29-38. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1993.tb00514.x>
- Gil, P (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. Salud Pública de México, N° 1, enero-febrero.

- Gil, P. (2001). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención*. Valencia. España.
- González, J. y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación* 24, 47, 90-114. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5249212.pdf>.
- Gutiérrez, L. (2015). *Síndrome de Burnout en docentes de Huamanga-Ayacucho. Estudio de casos* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2181/3/2015_Gutierrez.PDF
- Gutiérrez, D. & Pando, J. (2018). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una Institución Educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/897>
- Guzmán C. (2016). *Revista de Psicología Educativa. Journal of Educational Psychology. Vicerectorado de Investigación. ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente basado en los factores que favorecen el aprendizaje?* 4(2). Ciudad de México. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/124/392>
- Halbesleben, J. R. & Buckley, M. R. *Burnout in Organizational Life. J. Manage.* 30(6):859-879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Hernández, S. et al. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Quinta Edición). McGraw-Hill.
- Hillhouse, J., Adler, C. & Waltwers, D. *A simple model of stress, burnout, and symptomatology in medical residents: A longitudinal study. Psychol Health Med.* 2000; 5(1): 63-73. <https://doi.org/10.1080/135485000106016>
- Huacani, A. (2019). *Síndrome de Burnout en los docentes de la Institución Educativa de la Gran Unidad Escolar de las Mercedes de la ciudad de Juliaca* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10208>
- Hurtado, O. (2019). *Síndrome de Burnout y desempeño docente de los profesores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cerro de Pasco, 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/979>

- Lee RT, Ashforth BE. (1996). Meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *J Appl Psychol*, 81(2):123-133.
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.81.2.123>
- López, A. G. (2020). *Síndrome del quemado y desempeño laboral de los docentes de bachillerato de las unidades educativas privadas de la ciudad de Riobamba* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/31257/1/68%20GTH.pdf>
- López, P. (2004). Población, Muestra y Muestreo. Artículo: Punto Cero v.09 n. 08 Cochabamba. Bolivia.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Llaja, B. & Reyes, C. (2016). *Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa*. Pontificia Universidad Católica de Ambato- Ecuador y Universidad Autónoma de Madrid de España. *Psicología desde El Caribe*. Núm. 1. (enero-abril 2016).
https://www.researchgate.net/publication/301577978_Burnout_and_emotional_intelligence_in_university_professors_implications_for_occupational_health
- Martínez, S. I. & Lavín, J. L. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Congreso Nacional de Investigación Educativa. COMIE. San Luis Potosí. México.
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Martínez, et. al (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. Universidad Autónoma Indígena de México. *Revista Ra Ximhal*, 12(6). 123-134.
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). *Desgaste profesional. Revisión anual de psicología*, 52, 397-422.doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397.
[https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=534347](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=534347)
- Maslach, C. Burned-out. *Hum Behav*. (1976). *Comportamiento humano*. 5,16-22.
https://scholar.google.com/scholar_lookup?title=Burned-out&author=Maslach+C.&publication_year=1976&journal=Hum+Behav.&volume=5&pages=16-22

- Maslach, C. Job Burnout: *New directions in research and intervention*. *Curr Dir Psychol Sci*. 2003; 12: 180-192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C. Schaufeli, W. & Leiter, M. Job burnout. *Annu Rev Psychol*. 2001; 52:397-422. <http://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/0042-8450/2002/0042-84500206703D.pdf>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid-España. https://www.academia.edu/26151076/MOTIVACION_Y_PERSONALIDAD_MASLOW_ABRAHAM_H
- MINEDU (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Editorial Navarrate. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Oramas, A. (2013) *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria (Docoral Dissertation, Instituto Nacional de Salud de los trabajadores*. http://tesis.sld.cu/FileStorage/000206-3BE1-ORAMAS_VIERA.pdf
- Palomino, C. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la Universidad San Martín de Porres* [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos]
- Pantoja, H. (2018). *Gestión escolar y el Síndrome de Burnout en docentes de Instituciones Educativas Urbanas, Pativilca, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2416>
- Peña, A. (2002). *Análisis del instrumento de evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito N° 11-02 de Puerto Plata*. <https://es.scribd.com/document/232032456/Analisis-Del-Instrumento-de-Evaluacion-Desempeno-Docente>
- Ponce, M. (2005). *El desempeño profesional del Tutor del Docente en Formación en la Escuela Primaria como Micro universidad* [Tesis de Doctorado]. Instituto Superior Pedagógico “Juan Marinello”. Matanzas. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>
- Rozas, G. (2015). *Niveles de desgaste profesional (burnout) en docentes y estrategias de prevención* [Tesis de doctorado, Universidad Santo Tomás de Málaga. Chile]. https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12219/TD_ROZAS_CAAMAN_O_Graciela_Cecilia.pdf

- Rionda-Arjona, A., & Mares-Cárdenas, M. (2012). Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual*, 2(1), 43-50. Archivo digital. <https://www.redalyc.org/pdf/2830/283022016005.pdf>
- Rubio, J. (2003). *Fuentes del estrés, síndrome de Burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de institutos de enseñanza secundaria* [Tesis de doctorado, Universidad de Extremadura de Badajós. España] <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=1494>
- Saavedra, B. A. et.al, (2020, 17 de enero). *Síndrome de burnout en el auxiliar administrativo*. *Revistas Ocronos*. Ocronos-Editorial Científico-Técnico. (párr. 6). <https://revistamedica.com/sindrome-de-burnout-auxiliar-administrativo/>
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en investigación científica* (4.ª ed.). Editorial Visión Universitaria.
- Santiago, B. M. D. S., Scorsolini, F. & Barcellos, R. (enero, 2021. *Index Enferm Vol. 29. N° 3*). *Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental*. Artículo. *Index de Enfermería*. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008
- Supo, J. (s.f.). *Metodología de la investigación para las ciencias de la salud*. 2da. Edición. Seminarios de Investigación Científica. Bioestadístico. Análisis de datos clínicos y epidemiológicos. www.seminariosdeinvestigacion.com 23. LIBRO_ Seminario Investigacion Científica Dr. Supo.pdf
- Tamayo, G. (s.f.). *Diseños muestrales en la investigación*. Universidad de Medellín. Colombia. Semestre Económico. 4(7), 13. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5262273.pdf>.
- Tamayo y Tamayo (2002). *Los procesos de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. (4ta Ed.). Editorial Limusa.
- Torres, L. E. (2018). *Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores del Instituto Superior Pedagógico Tecnológico Pablo Casals-Trujillo, 2016* [Tesis de maestría, Universidad San Pedro de Trujillo]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10806>

Vidal, L. E. (2019). *Síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Trujillo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37681>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Christina Maslach y S.E. Jackson (1986)

Instrucciones: A continuación, se te presentan una serie de proposiciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte. Selecciona cuidadosamente la respuesta marcándola con una “X” según se cumpla en tu caso. Recuerda que no hay respuestas buenas o malas, sólo interesa conocer la forma como tú percibes, sientes y actúas en esas situaciones:

Frecuencia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Abreviatura	N	CN	AV	CS	S
Valoración	1	2	3	4	5

Nº	PROPOSICIONES	N	CN	AV	CS	S
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.					
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.					
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.					
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.					
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.					
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.					
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.					
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.					
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.					
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.					

13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.					
14	Creo que trabajo demasiado.					
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.					
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.					
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.					
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.					
21	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.					
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.					

Cuestionario de desempeño docente

Ministerio de Educación, 2021

Instrucciones: A continuación, se te presentan una serie de proposiciones con respecto a situaciones que podrían ocurrirte. Selecciona cuidadosamente la respuesta marcándola con una “X” según se cumpla en tu caso. Recuerda que no hay respuestas buenas o malas, sólo interesa conocer la forma como tú percibes, sientes y actúas en esas situaciones:

Frecuencia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Abreviatura	N	CN	AV	CS	S
Valoración	1	2	3	4	5

Nº	PROPOSICIONES	N	CN	AV	CS	S
1	Accedo y reviso semanalmente los contenidos/recursos de AeC disponibles en la plataforma/web del MINEDU.					
2	Tengo un archivo organizado de actividades complementarias de las experiencias de aprendizaje de AeC.					
3	Mis actividades complementarias se alinean con el propósito de la experiencia de aprendizaje de AeC y proponen actividades/tareas para consolidar o lograr el propósito de aprendizaje.					
4	Planifico y propongo sesiones/actividades o proyectos para atender las necesidades de aprendizaje de los estudiantes a mi cargo.					
5	Tengo un archivo organizado (portafolio/carpetas de materiales educativos elaborados y/o seleccionados para facilitar el aprendizaje de mis estudiantes.					
6	Mis materiales educativos elaborados y/o seleccionados son variados y se alinean al propósito de las experiencias de aprendizaje de AeC.					
7	Mis materiales educativos elaborados y/o seleccionados son utilizados y archivados como evidencias del aprendizaje de mis estudiantes.					
8	Utilizo los recursos tecnológicos (plataformas, videos, redes sociales) para afianzar el aprendizaje de mis estudiantes.					

9	Elaboro normas de convivencia para el trabajo remoto en consenso con mis estudiantes y/o padres de familia.					
10	Tengo mi registro de estudiantes que presentaron situaciones emocionales adversas (depresión, ansiedad, irritabilidad, desmotivación, entre otras).					
11	Llevo a cabo la atención socioemocional individual o gestionado la participación de los padres o profesionales para atender a los estudiantes con situaciones emocionales adversas.					
12	Desarrollo charlas o comparto videos para fortalecer la resiliencia, unidad familiar, prevención ante el contagio.					
13	Establecí el horario y el medio de comunicación para la mediación pedagógica a mis estudiantes.					
14	Tengo un registro de estudiantes a quienes oriento, acompaño o enseño según cada experiencia de aprendizaje de AeC					
15	Utilizo estrategias y recursos para orientar, acompañar o enseñar a más del 50% de mis estudiantes en cada experiencia de aprendizaje.					
16	Utilizo plataformas, redes sociales, tutoriales o grabo sesiones de enseñanza para fortalecer el aprendizaje de mis estudiantes, de manera permanente.					
17	Comunico los criterios de evaluación al inicio de las actividades a los estudiantes para que demuestren con sus actuaciones frente a una situación planteada.					
18	Recojo las evidencias de aprendizaje de los estudiantes para analizar y valorar oportunamente con respecto a sus avances, dificultades y realizar la retroalimentación.					
19	Brindo retroalimentación a los estudiantes en base al análisis de las evidencias.					
20	Utilizo instrumentos donde registro el nivel de desarrollo de la competencia priorizada de cada estudiante en AeC.					
21	Tengo un directorio de los padres de familia con datos de sus números de teléfono, correo electrónico, domicilio y ocupación.					
22	Informo a los PP.FF. la programación de las clases de AeC (utilizando un lenguaje sencillo) y los horarios de acompañamiento a sus hijos.					
23	Oriento a los padres de familia para que apoyen a sus hijos y organicen sus portafolios.					
24	Organizo reuniones virtuales grupales o individuales con los padres para comunicar los logros y					

	dificultades en el aprendizaje de sus hijos, su situación emocional o para mejorar su rol como padres de familia.					
25	Formo parte de una comunidad de aprendizaje o participo permanentemente en reuniones de trabajo colegiado en mi I.E.					
26	Gestiono la mejora de mi desempeño mediante la autoformación o participando en cursos o videoconferencias organizado por la UGEL, DRE u otra entidad diferente al MINEDU.					
27	Participo en cursos, videoconferencias o talleres virtuales organizado por el MINEDU a través de Perú educa.					
28	He desarrollado o desarrollé una experiencia de innovación educativa para mejorar el logro de aprendizajes de mis estudiantes.					

Anexo 2: Consentimiento informado

Consentimiento informado

Apreciado(a) profesor(a), me dirijo ante usted para informarle que fiel al compromiso con el respeto a la dignidad de las personas y al desarrollo de la ciencia, me encuentro realizando una investigación sobre la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en docentes de una Institución Educativa de nivel primaria del distrito de Huanta, la misma que conducirá a la redacción de una Tesis para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Psicología de la Universidad Católica Trujillo “Benedicto XVI”. Para ello quisiera contar con su importante participación. El procedimiento es sumamente sencillo, sólo consiste en responder a las preguntas de dos pruebas psicológicas: El Inventario de burnout de Maslach y Jackson (1986) y el Cuestionario de desempeño docente, de 22 y 28 ítems respectivamente.

Aclaro que dicha evaluación es de carácter absolutamente confidencial, anónima, exclusiva a la investigación y no supondrá ningún daño a su integridad. Si usted desea mayor información sobre la misma, puede ponerse en contacto al siguiente número de celular: 960504763.

Agradecido de antemano por su disposición, sírvase señalar su aceptación en la siguiente línea.

Atentamente, Hialmar Reynoso Sánchez, el investigador.

Firma de aceptación con la investigación

Anexo 3: Matriz de consistencia

Tabla 5. Matriz de consistencia.

Título	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una Institución Educativa de nivel primaria del distrito de Huanta.	<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de nivel primaria del distrito de Huanta?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión emocional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de nivel primaria del distrito de Huanta?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de nivel primaria del distrito de Huanta.</p> <p>Objetivos Específicos: Identificar la relación que existe entre la dimensión emocional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de nivel primaria del distrito de Huanta.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de nivel primaria del distrito de Huanta.</p> <p>Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre la dimensión emocional y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de nivel primaria del distrito de Huanta.</p>	<p>V1: Síndrome de burnout</p> <p>V2: Desempeño docente</p>	<p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p>	<p>Tipo Investigación: Básica o Pura, porque plantea la teoría</p> <p>Diseño Investigación: De acuerdo al tipo de investigación, es cuantitativo, descriptivo, correlacional.</p> <p>Método Investigación: No experimental</p> <p>Técnica: Encuesta.</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de despersonalización y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de nivel primaria del distrito de Huanta?</p>	<p>primaria del distrito de Huanta. Identificar la relación que existe entre la dimensión de despersonalización y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de nivel primaria del distrito de Huanta.</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión de despersonalización y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de nivel primaria del distrito de Huanta.</p>	<p>Crea oportunidades para que los estudiantes expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa. Realiza la mediación pedagógica y el acompañamiento a los estudiantes.</p>	<p>Instrumentos de Recolección de Datos: Cuestionario Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (1986)</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de realización personal y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de nivel primaria del distrito de Huanta?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la dimensión de realización personal y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de nivel primaria del distrito de Huanta.</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión de realización personal y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de nivel primaria del distrito de Huanta.</p>	<p>Evalúa los aprendizajes de los estudiantes. Se comunica y establece relaciones de respeto y colaboración con los padres de familia. Se capacita y/o participa, reflexiona sobre su práctica pedagógica y aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Cuestionario de desempeño docente</p>

Anexo 4: Matriz de operacionalización de variables

Tabla 6

Matriz de operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Síndrome de burnout	Es una respuesta a un estrés crónico que se caracterizan por tres dimensiones que son: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal en el trabajo (Maslach y Jackson, 1981).	El síndrome de burnout será medido a través del Inventario de burnout de Maslach y Jackson (1986), compuesta por 22 ítems y distribuida en 3 dimensiones y 11 indicadores. En su versión validada al contexto peruano por Fernández (2002).	Agotamiento Emocional Despersonalización	Agotamiento Tensión laboral Frustración laboral Estrés laboral Maltrato al alumno Insensibilidad Desinterés Comprensión Influencia positiva Resolución de problemas Atmósfera laboral relajada	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20. 5, 10, 11, 15, 22. 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.	Inventario de burnout de Maslach y Jackson (1986). Validada a la versión docente en el contexto peruano por Fernández (2002)	Categoría. Ordinal.
Desempeño docente	Son los actos o conductas observadas en los trabajadores que son importantes para alcanzar los objetivos de la organización o	El desempeño docente será medido a través del Cuestionario de desempeño docente del MINEDU (2015) compuesto por 28 ítems, distribuido en	Planificación y/o contextualización de actividades pedagógicas	Revisa semanalmente los contenidos/recursos de AeC. Cuenta con un archivo organizado de actividades complementarias de AeC. Las actividades complementarias	1, 2, 3 y 4	Cuestionario de desempeño docente del MINEDU (2015)	Categoría. Ordinal.

empresa. Y también que el buen rendimiento laboral es la fortaleza más grande con la que cuenta una empresa (Chiavenato, 2010).

7 dimensiones y 28 indicadores.

propuestas se alinean con el propósito de la experiencia de aprendizaje de AeC. Planifica y propone sesiones/actividades para atender las necesidades de los estudiantes.

Tiene un archivo organizado (portafolio/carpetas de materiales educativos elaborados y/o seleccionados).

Materiales educativos elaborados y/o seleccionados variados y alineados al propósito de las experiencias de aprendizaje de AeC.

Elaboración o selección de recursos educativos 5, 6, 7 y 8

Materiales educativos elaborados y/o seleccionados son utilizados y archivados como evidencias del aprendizaje de sus estudiantes.

Utiliza los recursos tecnológicos para afianzar el aprendizaje de sus estudiantes.

Elabora normas de convivencia para el trabajo remoto en consenso con los estudiantes y/o padres de familia.	Tiene un registro de estudiantes que presentaron situaciones emocionales adversas.	9, 10, 11 y 12
Creación de oportunidades para que los estudiantes expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa	Atención socioemocional individual o gestiona la participación de los padres o profesionales para atender a los estudiantes con situaciones emocionales adversas.	
Realización de la mediación pedagógica y el acompañamiento a los estudiantes	Desarrolla charlas o comparte videos para fortalecer la resiliencia, unidad familiar, prevención ante el contagio de Covid-19. Establece el horario y el medio de comunicación para la mediación pedagógica a los estudiantes.	13, 14, 15 y 16
Tiene un registro de estudiantes a quienes		

	<p>orienta, acompaña o enseña.</p> <p>Utiliza estrategias y recursos para orientar, acompañar o enseñar a más del 50% de sus estudiantes.</p> <p>Utiliza plataformas, redes sociales, tutoriales o graba sesiones de enseñanza para fortalecer el aprendizaje de sus estudiantes.</p> <p>Comunica los criterios de evaluación al inicio de las actividades a los estudiantes.</p> <p>Recoge las evidencias de aprendizaje de los estudiantes para analizar y valorar oportunamente.</p> <p>Brinda retroalimentación a los estudiantes en base al análisis de las evidencias.</p> <p>Utiliza instrumentos donde registra el nivel de desarrollo de la competencia priorizada.</p> <p>Tiene un directorio de los padres de familia.</p>	
Evaluación de los aprendizajes de los estudiantes		17, 18, 19 y 20
Comunicación y establecimiento de		21, 22, 23 y 24

relaciones de respeto y colaboración con los padres de familia	<p>Informa a los PP.FF. la programación de las clases de AeC.</p> <p>Orienta a los padres de familia para que apoyen a sus hijos y organicen sus portafolios.</p> <p>Organiza reuniones virtuales grupales o individuales con padres para comunicar los logros y dificultades en su aprendizaje o situación emocional o para mejorar su rol como padres de familia.</p> <p>Forma parte de una comunidad de aprendizaje o participa permanentemente en reuniones de trabajo colegiado en su IE.</p> <p>Gestiona la mejora de su desempeño mediante la autoformación o participando en cursos o videoconferencias organizado por la UGEL, DREA u otra entidad diferente al MINEDU.</p> <p>Participado en cursos,</p>
Capacitación, participación y/o reflexión sobre su práctica pedagógica y aprendizaje de los estudiantes	<p>25, 26, 27 y 28</p>

videoconferencias o talleres virtuales organizado el MINEDU a través de Perú educa. Desarrolló o desarrolla una experiencia de innovación educativa para mejorar el logro de aprendizajes de sus estudiantes.

Anexo 5: Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de burnout	,075	79	,200
Desempeño docente	,124	79	,004

Según la Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, expresada en la Tabla 7 y realizada debido al tamaño de la muestra ($n=79 > 50$), se observa que la distribución de datos respecto a la variable Síndrome de burnout es normal ($p=0,200 > 0,05$), mientras que en relación a la variable Desempeño docente no es normal ($p=0,004 < 0,05$), por lo cual se usará la estadística no paramétrica para el análisis de datos inferenciales, representados en el Coeficiente no paramétrico de Rho de Spearman.

Tabla 8

Síndrome de burnout en el desempeño laboral de un maestro de una escuela primaria en el distrito de Huanta.

Síndrome de burnout		
Niveles	fi	%
Burnout bajo	16	20
Burnout medio	18	23
Burnout alto	45	57
Total	79	100.0

De la población estudiada la mayoría (57%) de los docentes presentan Burnout alto.

Tabla 9

Agotamiento emocional en el desempeño laboral de un maestro de una escuela primaria en el distrito de Huanta.

Agotamiento emocional		
Niveles	fi	%
Alto	57	66
Medio	34	18
Bajo	15	16
Total	106	100.0

De la población estudiada la mayoría (66%) de los docentes presentan alto nivel de agotamiento emocional.

Tabla 10

Despersonalización personal en el desempeño laboral de un maestro de una escuela primaria en el distrito de Huanta.

Despersonalización personal		
Niveles	fi	%
Alto	60	59
Medio	17	22
Bajo	29	19
Total	106	100.0

De la población estudiada la mayoría (59%) de los docentes presentan alto nivel de despersonalización personal.

Tabla 11

Realización personal en el desempeño laboral de un maestro de una escuela primaria en el distrito de Huanta.

Realización personal		
Niveles	fi	%
Alto	38	48
Medio	20	25
Bajo	21	27
Total	79	100.0

De la población estudiada la mayoría (48%) de los docentes presentan alto nivel de realización personal.

Tabla 12

Desempeño laboral en el desempeño laboral de un maestro de una escuela primaria en el distrito de Huanta.

Desempeño laboral		
Niveles	fi	%
Alto	18	23
Medio	23	29
Bajo	38	48
Total	79	100.0

De la población estudiada la mayoría (48%) de los docentes presentan bajo nivel de desempeño laboral.

INFORME PARA TURNITIN

INFORME DE GRADEMARK

NOTA FINAL

COMENTARIOS GENERALES

/20

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

PÁGINA 5

PÁGINA 6

PÁGINA 7

PÁGINA 8

PÁGINA 9

PÁGINA 10

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

PÁGINA 16

PÁGINA 17

PÁGINA 18

PÁGINA 19

PÁGINA 20

PÁGINA 21

PÁGINA 22

PÁGINA 23

PÁGINA 24

PÁGINA 25

PÁGINA 26

PÁGINA 27

PÁGINA 28

PÁGINA 29

PÁGINA 30

PÁGINA 31

PÁGINA 32

PÁGINA 33

PÁGINA 34

PÁGINA 35

PÁGINA 36

PÁGINA 37

PÁGINA 38

PÁGINA 39

PÁGINA 40

PÁGINA 41

PÁGINA 42

PÁGINA 43

PÁGINA 44

PÁGINA 45

PÁGINA 46

PÁGINA 47

PÁGINA 48

PÁGINA 49

PÁGINA 50

PÁGINA 51

PÁGINA 52

PÁGINA 53

PÁGINA 54

PÁGINA 55

PÁGINA 56

PÁGINA 57

PÁGINA 58

PÁGINA 59

PÁGINA 60

PÁGINA 61

PÁGINA 62

PÁGINA 63

PÁGINA 64
