

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Síndrome de burnout y desempeño docente en la
Institución Educativa José María Arguedas, Chilca,
2022**

Kennet Scott Ureta Aquino

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

A : Eliana Carmen Mory Arciniega
Decano de la Facultad de Humanidades

DE : Luis Centeno Ramírez
Asesor de tesis

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

FECHA : 6 de Marzo de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarla y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ MARÍA ARGUEDAS" – CHILCA, 2022**", perteneciente a la estudiante **KENNETH SCOTT URETA AGUIÑO**, de la E.A.P. de **Psicología**; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 20 % de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 20) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Luis Centeno Ramírez
Asesor de tesis

Cc.
Facultad
Oficina de Grados y Títulos
Interesado(a)



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Kenneth Scott Ureta Aquino, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 74233343, de la E.A.P. de Psicología de la Facultad de Humanidades la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en la Institución Educativa "José María Arguedas" - Chilca, 2022", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

5 de marzo de 2024.

Kenneth Scott Ureta Aquino

DNI. No. 74233343

Tesis final - Ureta

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	20%	7%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	1library.co Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	1%

10	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	espiritualidadypedagogia.files.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
17	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

22	dspaceapi.uai.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.esan.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.ftpcl.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	revistahorizontes.org Fuente de Internet	<1 %
28	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
29	www.repositoriopncvfs.pe Fuente de Internet	<1 %
30	comunicacion-cientifica.com Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

34	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
36	dspace.ups.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
37	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.uisek.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
41	www.cienciaytrabajo.cl Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.unife.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.espam.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 25 words

Excluir bibliografía Activo

DEDICATORIA

A Dios, por darme la guía celestial.

A mi familia, por su apoyo para seguir creciendo profesionalmente.

A mis compañeros de clase, de la facultad y de otras facultades que siempre me dieron ánimos para continuar hacia mi profesión.

A la señorita Diana, por su permanente apoyo frente a las dificultades y por ser mi mayor motivación.

A mis abuelos que, desde su descanso celestial, me siguen alentando a perseguir mis sueños.

AGRADECIMIENTOS

A todos los maestros que participaron de mi formación profesional, quienes fueron mentores y referentes durante mi travesía académica por la Universidad Continental, cuyos aportes seguirán vigentes en el desarrollo de mi carrera.

A la directora de la Institución Educativa por su paciencia y atención a la propuesta de investigación.

Reconocimiento especial a mi asesor, por brindarme el necesario soporte para la concreción del presente estudio.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado *Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas – Chilca, 2022* buscó determinar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente en los profesores de la mencionada institución en el distrito de Chilca. La investigación es pura, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y de corte transversal. Así mismo, el tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia, conformado por 27 docentes de nivel secundario. Los instrumentos empleados fueron el Inventario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-ed, 2002) y el Cuestionario del Desempeño Docente del Ministerio de Educación (Minedu) del 2014. Los resultados obtenidos evidencian la existencia de correlación inversa entre Agotamiento Emocional y el Desempeño Docente; por otro lado, las dimensiones de Despersonalización y Realización Personal no se halló correlación alguna con la variable del Desempeño Docente; además, la correlación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente se halló un valor $p = 0,010$, concluyendo el estudio en que sí existe una relación significativa de manera inversa entre las variables de estudio.

Palabras clave: síndrome de Burnout, desempeño docente, docencia

ABSTRACT

The present research work entitled *Burnout Syndrome and Teaching Performance in the José María Arguedas Educational Institution - Chilca, 2022* was carried out with the objective of determining the relationship between Burnout Syndrome and Teaching Performance in the teachers of the mentioned institution in the district of Chilca. The research is pure, with a quantitative approach, non-experimental design, correlational and cross-sectional. Likewise, the type of sampling is non-probabilistic by convenience, made up of 27 secondary school teachers. The instruments used were the Maslach Burnout Inventory for Teachers (MBI-ed) and the MINEDU Teacher Performance Questionnaire. The results obtained show the existence of an inverse correlation between Emotional Exhaustion and Teaching Performance; on the other hand, no correlation was found between the dimensions of Depersonalization and Personal Accomplishment and the variable of Teaching Performance. In addition, the correlation between Burnout Syndrome and Teaching Performance was found to have a p-value = 0,010, concluding the study that there is a significant inverse relationship between the study variables .

Keywords: burnout Syndrome, teacher performance, education, school, teaching

ÍNDICE

PORTADA	Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	ix
AGRADECIMIENTOS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
ÍNDICE.....	xiii
ÍNDICE DE TABLAS	xvii
ÍNDICE DE FIGURAS	xviii
INTRODUCCIÓN.....	xix
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	14
1.1 Planteamiento y formulación del problema	14
1.1.1 Problema general.....	18
1.1.2 Problemas específicos	18
1.2 Objetivos.....	18
1.2.1 Objetivo general	18
1.2.2 Objetivos específicos.....	18
1.3 Justificación e importancia	19
1.3.1 Justificación teórica.....	19
1.3.2 Justificación práctica	19
1.3.3 Justificación metodológica.....	20
1.4 Limitaciones del estudio	21
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1 Antecedentes de la investigación.....	22

2.1.1	Antecedentes internacionales	22
2.1.2	Antecedentes nacionales	25
2.1.3	Antecedentes locales	27
2.2	Bases teóricas.....	30
2.2.1	Síndrome de Burnout	30
2.2.1.1	Definiciones.	30
2.2.1.2	Modelos.....	32
2.2.1.3	Dimensiones.....	33
2.2.1.4	Causas.	34
2.2.1.5	Síntomas.....	35
2.2.1.6	Factores.	35
2.2.2	Desempeño docente.....	36
2.2.2.1	Dominios del desempeño docente.	37
2.2.2.2	Competencias a evaluar en el desempeño docente.	38
2.2.2.3	Desempeños.	39
2.3	Definición de términos	39
CAPÍTULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES		41
3.1	Hipótesis	41
3.1.1	Hipótesis general	41
3.1.2	Hipótesis específicas	41
3.2	Variables	42
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA.....		43
4.1	Método de la investigación.....	43
4.2	Configuración de la investigación	43
4.2.1	Enfoque de la investigación	43

4.2.2	Tipo de investigación	44
4.2.3	Diseño de la investigación.....	44
4.3	Población y muestra.....	45
4.3.1	Población.....	45
4.3.2	Muestra.....	45
4.3.3	Criterio de inclusión y exclusión.....	45
4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
4.4.1	Técnicas.....	46
4.4.2	Instrumentos	46
4.5	Procedimiento	49
4.6	Descripción de análisis de datos	49
CAPÍTULO V. RESULTADOS		50
5.1	Estadísticos descriptivos.....	50
5.1.1	Estadísticos descriptivos referente a la edad	50
5.1.2	Frecuencias porcentuales de la edad de los participantes	51
5.1.3	Estadísticos descriptivos referentes al género de los docentes	53
5.1.4	Estadísticos descriptivos referentes a la procedencia de los docentes	53
5.1.5	Estadísticos descriptivos referentes al estado civil de los docentes	55
5.1.6	Frecuencias del género y procedencia de los docentes	56
5.1.7	Frecuencias del género y el estado civil de los docentes	57
5.1.8	Frecuencias de la procedencia y estado civil de los docentes	59
5.2	Estadísticos inferenciales.....	60
5.2.1	Análisis de distribución de normalidad de los instrumentos.....	60
5.2.2	Análisis de la correlación interna de los instrumentos.....	61

CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	64
CONCLUSIONES.....	70
RECOMENDACIONES	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de la variable Síndrome de Burnout	42
Tabla 2.	Validación por juicio de expertos	47
Tabla 3.	Estadístico de confiabilidad del cuestionario Síndrome de Burnout.....	47
Tabla 4.	Estadístico de Confiabilidad del Desempeño docente	48
Tabla 5.	Estadísticos de la Edad de los docentes	51
Tabla 6.	Frecuencias Porcentuales de la Edad de los Participantes.....	51
Tabla 7.	Frecuencias Porcentuales del Género de los Docentes	53
Tabla 8.	Frecuencias Porcentuales del Lugar de Procedencia de los Docentes	54
Tabla 9.	Frecuencias porcentuales del Estado Civil de los Docentes.....	55
Tabla 10.	Tabla Cruzada del Lugar de Procedencia y Género de los Docentes.....	56
Tabla 11.	Tabla cruzada del género y estado civil de los docentes	58
Tabla 12.	Tabla Cruzada del Lugar de Procedencia y Estado Civil de los Docentes.....	59
Tabla 13.	Prueba de Normalidad en Base a la Prueba de Shapiro-Wilk.....	61
Tabla 14.	Relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Chilca, 2022	62
Tabla 15.	Relación entre el Agotamiento Emocional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Chilca, 2022	62
Tabla 16.	Relación entre la Despersonalización y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Chilca, 2022	63
Tabla 17.	Relación entre la Realización Personal y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Chilca, 2022	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. __Frecuencias Porcentuales de la Edad de los Docentes	52
Figura 2. __Frecuencias Porcentuales del Género de los Docentes	53
Figura 3. __Frecuencias Porcentuales del Lugar de Procedencia de los Docentes	54
Figura 4. __Frecuencia porcentual del Estado Civil de los Docentes	55
Figura 5. __Frecuencias Porcentuales del Género y Lugar de Procedencia de los Docentes	56
Figura 6. __Porcentajes de los Docentes por Género y Estado Civil.....	58
Figura 7. __Porcentajes del Estado Civil por Lugar de Procedencia de los Docentes.....	59

INTRODUCCIÓN

Acorde con Cruz (2013), el *Síndrome de Burnout* se refiere al desgaste emocional asociado al trabajo que realizan los profesionales. La traducción al español de este término es *estar quemado por sus actividades*. Este síndrome se define como una patología que evidencia el estrés en los trabajadores que mantienen un contacto cercano con personas, especialmente en aquellos roles que implican la prestación de servicios humanos.

Fernández (2018) aborda el desempeño docente como una autoevaluación que el profesional realiza sobre la calidad y efectividad de diversas actividades, entre las que se incluyen la preparación y dictado de clases, la elaboración y corrección de evaluaciones, la participación en programas de capacitación, las interacciones con los alumnos, la autoridad, y las relaciones con otros profesionales, como los padres de los alumnos.

Basándonos en esta definición, se llevó a cabo la investigación *Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Chilca, 2022*, que tuvo como objetivo principal explorar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente en los profesores de dicha institución en el distrito de Chilca. La investigación, de enfoque cuantitativo, aplicado, correlacional y con un diseño no experimental, empleó la técnica de encuesta mediante cuestionarios. La estructura del estudio comprende seis capítulos, detallados a continuación: El Capítulo I aborda el planteamiento del problema, objetivos generales y específicos, justificación, importancia y limitaciones del estudio. Seguido por el Capítulo II, donde se presenta el marco teórico con antecedentes de la investigación, revisión de artículos científicos y tesis nacionales e internacionales que respaldan la relación entre las variables de estudio, así como las bases teóricas del síndrome de Burnout y el desempeño docente. El Capítulo III incluye la formulación de hipótesis, identificación de variables y matriz de operacionalización. En el

Capítulo IV, se expone el método de investigación, con detalles sobre la configuración, población y muestra. El Capítulo V presenta el análisis de los resultados, tanto descriptivos como inferenciales. El Capítulo VI aborda la discusión de resultados.

Finalmente, se incluye las conclusiones, recomendaciones para la Institución Educativa José María Arguedas, las referencias consultadas y los anexos, en los que se incluye la matriz de consistencia y las validaciones del instrumento.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Planteamiento y formulación del problema

Durante estos últimos años, el mundo estuvo afrontando lo que es considerado como la primera pandemia global causada por el virus de la COVID-19, según Ribot et al. (2020). Para frenar la propagación de esta enfermedad, se optó en diversos países el aislamiento social obligatorio que fue una medida con un impacto psicosocial muy poco valorado y estudiado; así mismo, mencionan los autores que fue una emergencia de salud pública a escala global con impactos sin precedentes. Las medidas de prevención fueron previstas y acatadas en el Perú, siendo el aislamiento social obligatorio y la cuarentena que se extendía a lo largo del tiempo de la emergencia sanitaria por la COVID-19. En el ámbito laboral, estas decisiones generaron nuevas estrategias para la continuación de las labores, optando por la modalidad de trabajo en casa y el teletrabajo de mayor predilección por las organizaciones, siendo necesario para los trabajadores contar con equipos tecnológicos, la conectividad de internet y tener un espacio para el trabajo dentro del hogar. Además, Ramos (2013) explica que en situaciones de crisis (guerras, migración, epidemias, etc.) se puede observar en la persona la condición de su salud física, pero las repercusiones en el ámbito psicológico no son suficientemente estudiadas y/o evaluadas.

Ahora bien, una persona que experimenta una pandemia por la crisis sanitaria donde el gobierno debe tomar la decisión del aislamiento social y tener que adaptarse a una nueva modalidad de trabajo remoto, todo esto podría tener una repercusión en la salud mental ante este nuevo contexto en el que vivimos, siendo el Síndrome de Burnout una posible consecuencia para los trabajadores.

Es, entonces, en que las labores y el trabajo de la docencia están relacionados no solamente con los estudiantes, sino también a la institución educativa, padres de familia, autoridades educativas y con sus propios colegas. Ante ello, según Harvard Business Review (2021), las propias funciones de la docencia generan mayores factores de riesgo de padecer el Síndrome de Burnout, por el mismo hecho de que su trabajo no termina en las aulas, sino que continúa a lo largo del día. A modo de evidencia tenemos que Quattrin et al. (2010), en su investigación realizada en Italia, encontraron que, en 508 profesores de escuelas estatales, el 19,7 % de ellos presentó la sintomatología del Síndrome de Burnout y a modo de conclusión, nos advierte que los profesores de nivel secundario con estado civil separado o divorciado tiene mayores factores de riesgo de padecer este síndrome.

Por otro lado, la Asociación Profesional de Profesores de Alberta de Canadá, en el 2021, realizó una encuesta a 8 100 de sus profesores y directores asociados de diferentes centros educativos, teniendo como resultado que el 70 % se sentía agotado y desconectado de sus estudiantes, algunos refieren que les producía insomnio por los reportes de ciertos casos de problemas de aprendizaje y la incapacidad que tenían algunos alumnos para adaptarse a la educación a distancia (Harvard Business Review, 2021). Entonces se infiere que el docente peruano puede tener similares dificultades con relación a los problemas que pueden presentar sus alumnos y en relación con la conectividad, según una nota periodística del Diario *El Comercio* nos explica que en el año 2020 solo el 40,1 % de hogares peruanos tiene conexión a internet (Guerra, 2021); es decir, los docentes de

colegios estatales se encuentran ante una limitante adicional con sus estudiantes en relación con la conectividad y adaptación a las clases virtuales.

En el contexto nacional, Arias y Jiménez (2013) realizaron una investigación en la ciudad de Arequipa con docentes de la localidad de diferentes instituciones tanto privadas como estatales, tuvieron una muestra de 233 docentes (127 varones y 106 mujeres), teniendo como resultado que en la muestra masculina el 93,7 % se encuentra en el nivel moderado y un 6,3 % en el nivel grave del Síndrome de Burnout; por otro lado, en la muestra femenina se encontró que el 91,5 % está en el nivel moderado y un 7,5 % en el nivel grave de este síndrome. En consecuencia, se puede inferir que las docentes femeninas pueden tener mayor factor de riesgo de padecer este Síndrome de Burnout en un grado severo, generando complicaciones.

En cuestión de evaluación del desempeño docente, existe divergencia por el motivo que depende de factores como el logro de aprendizaje del estudiante, siendo un factor que se vuelve subjetivo, debido a que el estudiante se puede ver afectado por el nivel socioeconómico, apoyo de sus padres y el contexto social. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2018), es un beneficio para el docente observar también los factores que puedan afectar su desempeño laboral, como el componente psicosocial que muy pocas ocasiones se evalúa por motivos de tiempo y/o presupuesto que destina el gobierno.

La importancia de mantener un adecuado desempeño laboral en los docentes radica, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – (OCDE 2020), que realizó La Encuesta Internacional de Enseñanza y Aprendizaje (TALIS) en el año 2018, indica que uno de cada cinco docentes sufre de un nivel elevado de estrés por causa de una excesiva carga laboral, siendo esta condición la que puede afectar su desempeño profesional, teniendo como consecuencia una insuficiente calidad educativa

esperada para sus alumnos y que dependen de ellos su rendimiento académico; además, tener que mantenerse y adecuarse a las políticas de gobierno sobre la educación, considerando un signo de alarma el abandonar sus puestos de trabajo a corto plazo; por otro lado, es importante que los docentes reciban retroalimentación de sus superiores, ya que, de acuerdo al estudio mencionado líneas arriba, resulta útil y les permite mejorar sus competencias.

Otra posible causa que puede afectar el desempeño del docente en su práctica educativa es el compromiso, esto lo señala Peniche et al. (2020), que explica que los docentes con un alto compromiso con su trabajo desarrollan materiales educativos, tienen una alta adaptación a los cambios y una buena disposición para integrarse a las reuniones institucionales, todo esto concuerda con las competencias que el Ministerio de Educación busca prevalecer con la evaluación del desempeño docente; por otro lado, según Harvard Business Review (2021), si todo este compromiso no tiene un reconocimiento por su trabajo o el docente no se percibe en la institución como un agente de cambio, simplemente dejará de hacerlo y puede caer en la monotonía, generando de esta forma, un síntoma para el Síndrome de Burnout.

En el ámbito de la Institución Educativa José María Arguedas, los docentes de educación secundaria no están exentos de enfrentar regularmente una problemática recurrente: el agotamiento emocional derivado de la presión ejercida por la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), la directora de la institución, los asistentes pedagógicos, las diversas comisiones y la evaluación de desempeño. Esta situación amenaza el bienestar psicológico de los profesores, quienes se encuentran frecuentemente agobiados por múltiples exigencias que impactan negativamente en su salud emocional.

Por lo anterior, se considera la elaboración de la investigación que permita identificar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente en la

Institución Educativa José María Arguedas, ubicado en el distrito de Chilca, en el año 2022.

1.1.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas del distrito de Chilca, en el año 2022?

1.1.2 Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación entre el Agotamiento Emocional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas del distrito de Chilca, en el año 2022?

PE2. ¿Cuál es la relación entre la Despersonalización y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas del distrito de Chilca, en el año 2022?

PE3. ¿Cuál es la relación entre la Realización Profesional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas del distrito de Chilca, en el año 2022?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas del distrito de Chilca, en el año 2022.

1.2.2 Objetivos específicos

OE1. Determinar la relación entre el Agotamiento Emocional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas del distrito de Chilca, en el año 2022.

OE2. Determinar la relación entre la Despersonalización y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas del distrito de Chilca, en el año 2022.

O_{E3}. Determinar la relación entre la Realización Personal y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas del distrito de Chilca, en el año 2022.

1.3 Justificación e importancia

1.3.1 Justificación teórica

Se sustenta en las contribuciones pioneras de los investigadores Christina Maslach y Susan Jackson, cuyo trabajo en el ámbito del Síndrome de Burnout ha sentado las bases conceptuales para la comprensión de este fenómeno. A través de sus investigaciones, han proporcionado un marco comprensivo para evaluar y abordar el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal en el contexto laboral, con una atención particular hacia las profesiones de apoyo como la docencia; además, la investigación se conecta con la orientación del Ministerio de Educación (Minedu), entidad que ha proporcionado las bases fundamentales para la evaluación y el análisis del desempeño docente. El reconocimiento de esta fuente oficial valida aún más la relevancia del estudio, ya que se alinea con los intereses y objetivos de las políticas educativas nacionales, según lo establecido en el Manual del Marco del Buen Desempeño Docente presentado por Minedu, proporciona un enfoque riguroso y específico. Este enfoque fortalece la justificación teórica al situar la investigación dentro de un marco normativo y operativo más amplio. Con esto, se busca no solo cumplir con parámetros establecidos, sino también contribuir al desarrollo de investigaciones futuras en este ámbito, aportando así al conocimiento y beneficio de la sociedad.

1.3.2 Justificación práctica

Desde una perspectiva práctica, la investigación tiene una justificación clara al proporcionar una comprensión detallada del problema del Síndrome de Burnout y el

desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa José María Arguedas, . El estrés, considerado por muchos profesionales como la "enfermedad del siglo", tiene un impacto negativo, especialmente en el ámbito educativo, afectando el rendimiento de los maestros y generando consecuencias adicionales a las exploradas inicialmente.

Los resultados de esta investigación no solo se vinculan directamente con la presencia de la enfermedad en los maestros, sino también con otros problemas colaterales. La presencia del Síndrome de Burnout y el bajo desempeño docente en la Institución educativa están intrínsecamente conectados. La investigación se convierte en una herramienta esencial para comprender la verdadera magnitud de esta problemática, ya que maestros emocionalmente estables son cruciales para mejorar el rendimiento docente y, por ende, lograr mejoras sustanciales en el aprendizaje y la calidad educativa.

Contribuir a la mejora de esta situación implica la necesidad imperativa de contar con maestros emocionalmente estables. Este enfoque es esencial para potenciar el desempeño docente y, en última instancia, obtener resultados significativos. Así, la investigación no solo se enfoca en el diagnóstico y comprensión de la problemática, sino que también busca aportar soluciones tangibles que contribuyan a la calidad educativa, poniendo el aprendizaje de los estudiantes en el centro de la mejora continua.

1.3.3 Justificación metodológica

Al desarrollar la investigación, se podrá validar instrumentos que permitan medir el Síndrome de Burnout aplicados al campo de la educación, de tal manera que ésta sea utilizada de manera confiable en futuras investigaciones. También es posible desde una perspectiva metodológica, examinar la eficacia de los diseños correlacionales en la investigación que permitan medir las variables estudiadas. Los resultados obtenidos

servirán en futuras investigaciones con el propósito de mejorar los problemas estudiados en el ámbito educativo.

1.4 Limitaciones del estudio

La ejecución de la investigación tuvo lugar en la Institución Educativa José María Arguedas. Una limitación metodológica evidente se relaciona con el tamaño de la población de docentes, que se limitó a 30 individuos. Aunque esta cifra fue considerada como población y muestra, es necesario reconocer que se trata de un número reducido, situación que refleja la realidad en la mayoría de los centros escolares en el contexto peruano.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Chirico et al. (2022), en su artículo *Prevalencia y predictores del síndrome de burnout entre los profesores durante la pandemia de COVID-19 en Italia: un estudio transversal*, tuvieron como objetivo principal estimar la prevalencia y las diferencias en la sintomatología del Síndrome de Burnout (BOS, por sus siglas en inglés) en función del género, posición laboral, rol docente y materia enseñada, se aplicaron a 361 educadores de todas las regiones de Italia. Se utilizaron la Escala de Equilibrio entre Trabajo y Vida, el Inventario de Burnout de Maslach y un Cuestionario con ítems sobre el Bienestar Físico Percibido y el Impacto Percibidos en el trabajo remoto. Los resultados, el 16,9 % de los docentes presentó burnout, caracterizado por alto agotamiento emocional (EE), alta despersonalización (DP) y baja realización personal (PA). La EE fue alta en el 35,2 %, la DP fue alta en el 13,2 % y la PA fue baja en el 35,2 % de la muestra. El género, el puesto de trabajo, el rol docente y la materia impartida afectaron significativamente el bienestar percibido de los docentes.

Viteri (2022) realizó una investigación en la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador, titulada *Incidencia en el Síndrome de Burnout en la Labor Docente en las*

Universidades del Ecuador durante la Pandemia del Covid-19 para la titulación del grado de Ingeniero de Sistemas, siendo su objetivo analizar la incidencia del Síndrome de Burnout en la labor docente durante la pandemia de Covid-19, donde la muestra estuvo conformada por 40 docentes. Sobre la metodología, se trata de una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo, siendo la utilización del Maslach Burnout Inventory (MBI). Como conclusión, determinó que los docentes pueden presentar casos por agotamiento emocional, pero lo ocultan por desconfianza a represalias en la calificación sobre su desempeño docente.

Salazar et al. (2021), en su investigación *Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en la Pandemia del COVID-19: El Caso de una Institución Financiera en la Región Central de Chile* para la revista *Dilemas Contemporáneos: Educación, política y valores* con el objetivo de analizar la prevalencia del Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral, tomó una muestra de 48 empleados; por otro lado, la investigación tuvo un diseño no experimental, cuantitativa, transversal y de alcance descriptivo-correlacional, siendo los instrumentos aplicados el Cuestionario de Satisfacción Laboral (S20/23), Maslach Burnout Inventory (MBI) y una ficha sociodemográfica. Se concluye el estudio con la determinación de que la satisfacción laboral tiene relación con la realización personal siendo un factor protector ante el Síndrome de Burnout, ya que existe una relación inversa con las dimensiones del agotamiento emocional y despersonalización, siendo este último el de una prevalencia alta.

Villamar et al. (2019) realizaron una investigación en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos en México titulada *Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México* para la revista *Propósitos y Representaciones volumen N° 7*, en la que tuvieron como objetivo identificar la relación entre los factores psicosociales del trabajo académico y el Síndrome de Burnout. La

metodología que aplicaron fue una investigación cuantitativa, no experimental, con diseño transversal y de tipo correlacional, contó con una población de 16881 profesores universitarios, teniendo una muestra de 259 de ellos, donde se les aplicó una ficha sociodemográfica que exploró el sexo, estado civil y la edad de los participantes; además, se aplicó la adaptación del Cuestionario de Factores Psicosociales del Trabajo Académico (FPSIS) y el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo para Profesionales de la Educación (CESQT-PE). Los resultados sostienen que los docentes tienen un nivel alto de Ilusión por el Trabajo y un 30 % con niveles críticos en las dimensiones del Síndrome Burnout. La investigación concluye que los factores psicosociales tienen un impacto parcial en el síndrome, sobre todo en la dimensión de Agotamiento Emocional.

Malander (2019), en su investigación realizada en la provincia de Misiones, Argentina, con el título *Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario* para la Revista de *Psicología volumen 15*, tuvo como objetivo determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en dicha población, con una muestra de 123 docentes de seis instituciones privadas de nivel secundario, donde se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI). En cuanto a la metodología se trató de una investigación cuantitativa, transversal y de tipo descriptivo, siendo los resultados en base a comparaciones con otras investigaciones como las de Maslach y Jackson, con docentes de primaria; Marucco, Flamenco y Ragazzoli, con docentes argentinos; Gil Monte y Peiró, con una muestra multidisciplinaria española y Neira, con trabajadores de salud argentinos. Llegó a la conclusión de que en su muestra existe bajo nivel de cansancio emocional, por consiguiente la despersonalización fue nula, pero se tuvo niveles altos de baja realización personal, se explica que los docentes son más propensos a evaluarse negativamente sobre su trabajo; por otro lado, explica que la configuración para el diagnóstico del Síndrome de

Burnout es que la persona debe tener niveles altos en las dimensiones de Cansancio Emocional y Despersonalización y debe tener niveles bajos en Realización Personal, lo cual en su muestra lo tipifica como un nivel moderado, pero si la problemática es progresiva esto puede llegar a un nivel alto.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Caravantes (2022), en su investigación, en la Universidad César Vallejo, titulada *Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II.EE. N°1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, 2021* para optar al grado de Maestra en Psicología Educativa, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Síndrome de Burnout y el desempeño docente, la muestra estuvo constituida por 20 docentes. En cuanto a la metodología, se trató de una investigación cuantitativa, transversal, de tipo descriptiva-correlacional, se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-ed) y el Cuestionario de desempeño docente creado para la investigación bajo criterio de jueces. Como resultado, el 50 % de los docentes presenta un nivel bajo para el Síndrome de Burnout; en conclusión, existe relación inversa entre las variables.

Inga y Laza (2021), en su investigación, en la Universidad Continental, titulada *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el COVID-19* para optar al título profesional de Licenciado en Psicología, tuvo el objetivo de determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Huancavelica, su muestra fue conformada por 234 docentes de instituciones educativas estatales. En cuanto a la metodología, se trató de una investigación cuantitativa, no experimental, transversal, tipo básico y de nivel descriptivo-correlacional, se empleó los instrumentos de ficha sociodemográfica, el Inventario de Burnout de Maslach para

docentes (MBI-ed) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), destacando en los resultados que el 59,4 % tiene un nivel alto en el síndrome y 44 % se muestra insatisfecho. El estudio concluye en que sí existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral.

Llavilla y Quispe (2021), en su investigación en la Universidad César Vallejo titulada *Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria de Instituciones Educativas de Lima, 2021* para optar al título profesional en Psicología, tuvieron como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral, donde la muestra estuvo constituida por 203 docentes de Lima metropolitana. En cuanto a la metodología, se trató de una investigación cuantitativa, transversal, de tipo correlacional-descriptivo, donde se aplicó el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) y el Cuestionario de Desempeño Laboral de Huamán y Paniagua. Entre los resultados, cabe destacar, se halló la existencia de relación inversa entre las dimensiones Agotamiento emocional y Despersonalización con el Desempeño Laboral, también la Dimensión de baja realización personal tiene una relación inversa con la variable del Desempeño Laboral, se explica esto en el modo que el docente percibe que no logra mucho en el trabajo y su desempeño laboral se verá reducido. En conclusión, se evidencia que las variables se relacionan de manera inversa y altamente significativa.

Vidal (2019), en su investigación en la Universidad César Vallejo, titulada *Síndrome de Burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019* para optar al grado de Maestro en Administración de la Educación, tuvo como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente contando con una muestra de 52 docentes. La metodología empleada para esta investigación de tipo aplicada, transversal y de diseño correlacional, fue la aplicación del Maslach Inventory y el Cuestionario de Evaluación de Desempeño Docente del Minedu.

Entre los resultados cabe destacar que el 58 % de la muestra tenía niveles muy altos del síndrome y el 56 % calificó su desempeño como alto. En conclusión, existe correlación significativa entre las variables, mediante el estadístico de Rho Spearman.

Zea (2018), en su investigación en la Universidad César Vallejo titulada *Síndrome de Burnout y desempeño docente en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII del distrito de Moquegua – 2018*, para optar al grado de Maestra en Educación con mención en docencia Gestión Educativa, tuvo como objetivo establecer la relación entre Síndrome de Burnout y desempeño docente en su muestra, que fue aplicada a 25 docentes de primaria de forma intencional. En cuanto a la metodología, se trató de una investigación cuantitativa, transversal y correlacional, se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-ed) y un cuestionario creado para la institución. Destacando en los resultados que, no existe correlación entre las dimensiones del síndrome con el desempeño docente; en conclusión, en esta investigación no se logró encontrar la correlación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente en docentes de una institución parroquial, por medio del estadístico Rho de Spearman.

2.1.3 Antecedentes locales

Contreras y Poma (2022), en su indagación en la Universidad Peruana Los Andes, *Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro. Huancayo – 2019*, buscaron determinar la relación entre el síndrome de burnout y la productividad laboral de los empleados de la Institución Educativa Politécnico. La metodología corresponde al tipo y nivel de aplicación del estudio. Diseño correlacional y explicativo, no experimental y transversal. Aplicado a 121 colaboradores de la Institución educativa. Hallazgos: La mayoría de los colaboradores del Centro Educativo Politécnico perciben que el Centro es de un nivel

medio de síndrome de Burnout (71 %) y nivel medio de rendimiento laboral (85 %). Se concluye que hay una relación significativa entre síndrome de Burnout y desempeño de los trabajadores en el Politécnico Regional del Centro 2019. ($p=0,020<0,05$).

Figuroa (2022) desarrolló la investigación *Síndrome de Burnout Y Engágement en Tiempos de Covid-19 En Docentes del Nivel Secundaria de una Institución Educativa Pública de la Provincia de Jauja, en el Año 2021*. Planteó como objetivo analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y el Engágement en docentes de secundaria en Jauja durante el año 2021 en tiempos de COVID-19. Investigación tipo básica, descriptiva, diseño correlacional. Muestra de 44 docentes de una IE de Jauja. En resumen, hay una correlación positiva entre el Síndrome de Burnout y el Engágement en docentes de secundaria durante la COVID-19 según datos del 2021 de una institución educativa pública en la provincia de Jauja con una correlación de 0,743, con una Sig. La significancia asintótica, determinada mediante la prueba estadística de R de Pearson, es inferior a 0,05 con un valor de 0,000.

Serva (2022) tuvo el propósito de conocer la relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en el personal docente y administrativo de la Institución Santa Isabel de Huancayo. Fue un trabajo descriptivo, transversal con aplicación de dos instrumentos psicométricos, el primero el de Maslach y el Inventario de Inteligencia de Bar-On ICE tienen 133 reactivos cada uno. Burnout Inventory, una escala de 22 ítems, desarrollada por la psicóloga estadounidense Christina Maslach, los dos abarcan una muestra de 60. Los resultados evidencian que existe un nivel promedio de inteligencia emocional entre los evaluados y una alta proclividad a desarrollar el Burnout, además que los componentes 'intrapersonal' y 'adaptabilidad' tienen una relación significativa con los criterios del Burnout, los componentes 'interpersonal' y 'manejo de estrés' y 'estado de ánimo' no guardan relación para este caso, por tanto, se concluye por

este estudio que, a menor inteligencia emocional, los sujetos son más proclives a desarrollar el Burnout .

Quiñonez y Soriano (2021), en su investigación en la Universidad Continental titulada *Teletrabajo y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Continental - Sede Huancayo, 2020* para optar al grado de Bachiller en Administración, fijaron como objetivo identificar la relación existente entre el Teletrabajo y el Síndrome de Burnout, con una muestra conformada por 257 docentes. La metodología empleada es de una investigación correlacional, no experimental y transversal, ya que se aplicaron dos instrumentos creados en la virtualidad por los autores y fueron validados por los estadísticos y criterio de jueces para la medición de cada variable. Destacaron en los resultados, que existe aceptación de los docentes por el teletrabajo y un índice bajo del 65,8 % en cuanto la afectación por el Síndrome de Burnout, un 33,9 % nivel medio y un 0,3 % nivel alto. Se concluye que existe una relación inversa entre las variables con un $Rho = -,492$ y un $Sig. = ,000 <$ existe una correlación inversa moderada y significativa.

Calderón y Raymundo (2019), en su investigación en la Universidad Peruana Los Andes (UPLA) titulada *Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes de Instituciones Educativas Estatales de Huancayo - 2019* para optar al título profesional en Psicología, se plantearon el objetivo de establecer la relación que existe entre satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout con una muestra de 70 docentes. La metodología a seguir fue de una investigación básica, descriptivo-correlacional y transversal, donde se aplicaron la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI); teniendo los resultados de que el 61,4 % refleja baja satisfacción laboral y un 85,7 % muestra un nivel moderado del Síndrome de Burnout. La investigación concluye que no existe relación entre las variables $Rho = ,173$ y $Sig = ,153 > 0,05$, por lo que se acepta la

Ho: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en docentes de Instituciones Educativas Estatales de Huancayo-2019.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 *Síndrome de Burnout*

2.2.1.1 Definiciones.

El surgimiento de este síndrome encuentra sus raíces en la investigación del psiquiatra Freudenberger, quien a través de un estudio con voluntarios que laboraron en una clínica para drogadictos durante un año, vislumbró una sintomatología marcada por la desmotivación, agotamiento y pérdida de energía. Estos síntomas desembocaron en una consecuencia preocupante: los voluntarios desarrollaron comportamientos agresivos y una actitud apática hacia los pacientes (Freudenberger, 1989). Fue el mismo psiquiatra quien lo definió como una sensación de fracaso y desgaste en la vida, originada por la sobrecarga de las demandas de energía y recursos personales (Maslach, 1981).

La denominación 'Burnout' deriva de la palabra inglesa que, al traducirse al español significa 'quemado'. Esta connotación evoca de manera ilustrativa la esencia del síndrome, ya que refleja la sensación de estar "quemado" emocional y físicamente por las tensiones y demandas del entorno laboral. De hecho, esta expresión se ha convertido en sinónimo del síndrome en sí, lo que ha llevado a que se le conozca como el "síndrome de estar quemado" o simplemente el "síndrome del quemado".

Edelwich y Brodsky (1980) definen Burnout como la pérdida de energía progresiva y la motivación de vida en profesionales cuyo objetivo es ayudar a otras personas, esto trae como consecuencia sentirse presionados y tensionados en el trabajo. Dan un enfoque a la población de riesgo de padecer este síndrome cuyo objeto de trabajo son las personas que integran el sector de docentes, donde su trabajo tiene relación directa

con estudiantes, colegas y directivos. Además, Edelwich y Brodsky (1980) explican que cada persona pasa por cuatro fases al tener el Síndrome de Burnout, siendo las siguientes:

- Entusiasmo, esto se caracteriza por rebosar de energía, aspiraciones y bajos niveles de noción de peligro.
- Estancamiento, cuando no se logra los objetivos planteados en base a las expectativas esperadas generando frustración en la persona.
- Frustración, comienza el surgimiento de las dificultades emocionales, físicas y conductuales, siendo la fase principal del síndrome.
- Apatía, esto se emplea como un mecanismo de defensa ante la frustración que siente.

Cherniss (1993) asegura que este síndrome se puede presentar cuando el trabajador no cumple con los objetivos y resultados planteados en la empresa, esto desencadena ineficacia en su trabajo y baja motivación. Siendo el autor el que describe que existen tres etapas que atraviesa el trabajador al sentirse “quemado”. La primera etapa lo explica como un desequilibrio entre lo que demanda el trabajo y los recursos que tiene la persona para enfrentar el suceso; la siguiente etapa, es una respuesta emocional ante esta tensión donde expresan cansancio físico, emocional y una permanente preocupación. En base a este triple proceso define al síndrome como los cambios personales negativos que ocurre a largo plazo en trabajos que generan frustración o con excesivas demandas que generan presión en los mismos (Maslach, 1981).

Para Gil (2005), es una problemática que no debe pasar desapercibida, porque este síndrome es una respuesta disfuncional de la persona ante un ambiente laboral que genera estrés crónico. Esto conlleva a que el trabajador tenga un bajo rendimiento en su desempeño laboral afectando a las metas de la organización y en algunos casos disminuyendo la calidad del servicio brindado a los usuarios.

Carreño y Cevallos (2021) consideran el Síndrome de Burnout como un suceso psicosocial que causa agotamiento físico, mental y emocional, este conjunto de síntomas es provocado por un estrés crónico y constante en el entorno laboral al no disponer la persona de factores protectores y/o estrategias para hacerlo frente; es decir, este síndrome solo sucede en los ambientes laborales y no debe ser malinterpretado con otros diagnósticos similares con relación al estrés crónico.

Como consecuencia de este síndrome, los trabajadores tienen un comportamiento más agresivo entre sus colegas y el ambiente laboral será decadente al sentirse insatisfechos con su rutina en el trabajo. Así mismo, el agotamiento emocional puede conducir a la despersonalización del trabajador; es decir, no tendrá energía para continuar su trabajo y se sentirá desconectado con su rutina en la organización (Carré y Castillo, 2019). Todo ello, no se debe pasar por alto, puesto que se puede sumar la baja moral y pensamientos negativos, luego esto conduce a trastornos psicológicos de mayor complejidad como la depresión.

El CIE-11 clasifica el Síndrome de Burnout como un trastorno que afecta a nivel mental y a las emociones, siendo el resultado del estrés crónico laboral que se origina netamente en el ámbito del trabajo, donde se reconocen tres síntomas tales como el agotamiento, distanciamiento mental del puesto de trabajo y disminución de la eficacia laboral (Harvard Business Review, 2021).

2.2.1.2 Modelos.

Modelo Tridimensional de Maslach y Jackson.

La doctora Maslach, en 1970, tomó las pocas investigaciones de la época para dar su aporte al entendimiento de este síndrome en el ámbito laboral, convirtiéndose en la precursora de futuras investigaciones y el proceso de diagnóstico de este trastorno. Ella

señala que es un estado de agotamiento que mediante el cinismo la persona busca afrontar el estrés en el trabajo donde duda de su capacidad para el desempeño de sus labores, es ahí que emplea el término burnout para referir a este proceso del trabajador (Schaufeli y Enzmann, 1998).

Hasta la actualidad, es la definición mayor utilizada en base a las investigaciones de Maslach y Jackson en 1986, siendo para ellos que el Síndrome de Burnout es un cambio conductual debido al estrés crónico que se conforma por tres dimensiones para el diagnóstico de este trastorno, siendo que la persona debe tener altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización que conlleven a una baja realización personal, todo ello, respecto de su trabajo que genera descuido y da una mala calidad en el servicio brindado.

2.2.1.3 Dimensiones.

En base a las investigaciones pioneras de Maslach, se tiene como referencia a su teoría que son tres dimensiones las que componen el síndrome de Burnout, siendo:

- **Agotamiento emocional.** Es uno de los síntomas centrales que ocasiona fatiga en los diversos aspectos de la persona (mente, cuerpo y emoción), esto ante una sobreexigencia en las labores a desarrollar dentro del trabajo, no existiendo espacios para descansar y el hecho de no tener control en su trabajo, en caso de subordinación (Harvard Business Review, 2021).
- **Despersonalización.** Es la forma de cómo estamos comenzando a alejarnos de nuestro trabajo, llegando a ser indiferentes ante nuestra productividad, relaciones laborales y servicios a entregar. Se le conoce como cinismo, donde la falta de compromiso puede ser ocasionada por presión laboral excesiva o injusticias generadas donde el trabajador siente que no escuchan sus decisiones (Harvard Business Review, 2021).

- **Ineficacia.** La persona siente falta de productividad en sus labores, generando una impotencia de no poder mejorar su desempeño o sentir que su nivel está disminuyendo hasta el grado de ‘no sentirnos nosotros mismos’. Esto se puede generar por la falta de reconocimiento en el trabajo o tener retroalimentación de su jefe en cuestión de su desempeño (Harvard Business Review, 2021).

2.2.1.4 Causas.

En base a las investigaciones de Christina Maslach de la Universidad de California y Michael Leiter de la Universidad de Acadia, se hace uso del modelo de las áreas de la vida laboral (Harvard Business Review, 2021), donde se identifican seis áreas posibles para el desarrollo del síndrome de Burnout:

- **Sobrecarga de trabajo.** Cuando el colaborador se carga de trabajo y responsabilidades al grado de no poder descansar, adolece de un momento donde puede restablecer su equilibrio que genera el aumento de la sensación de Burnout (Harvard Business Review, 2021).
- **Percepción de falta de control.** Sentirse no escuchado en la empresa, donde percibes la falta de recursos para el buen desempeño de tus labores, la no existencia de autonomía en tu trabajo y al sentir desconfianza de tus superiores, puede influir en el bienestar de la persona (Harvard Business Review, 2021).
- **Recompensa.** A pesar de existir recompensas externas e internas, el colaborador percibirá que a pesar del tiempo y esfuerzo gastado no vale la pena, cuando estas recompensas no están ajustadas al desempeño hecho (Harvard Business Review, 2021).
- **Comunidad.** El ambiente influye en el colaborador, si ya existen personas con el síndrome del quemado, esto puede ser contagioso, donde la productividad se ve afectado por los bajos ánimos de los colaboradores (Harvard Business Review, 2021).

- **Equidad.** El colaborador puede percibir desigualdad en las funciones o plazos de entrega en su trabajo; además, puede sentir que no se elogia su buen desempeño y de otros sí, esto puede agravar el sentimiento de sentirse quemado (Harvard Business Review, 2021).
- **Discrepancia de valores.** Este factor va muy arraigado entre la incompatibilidad de la cultura organizacional del lugar y la misma persona; es decir, el trabajador puede valorar algo que la empresa no le toma importancia; además, del estilo de liderazgo de los jefes (Harvard Business Review, 2021).

2.2.1.5 Síntomas.

Los síntomas del Síndrome de Burnout, de acuerdo con Huamancaja (2020), son los siguientes:

- **Psicológicos.** Si se observa cansancio o debilidad, dolores de cabeza, insomnio, alteraciones musculares, alteraciones gastrointestinales, pérdida de peso, miedo irracional y depresión.
- **Comportamentales.** El docente muestra relajación, incapacidad para vivir una vida fácil, contacto superficial con los demás e inquietud.
- **Defensas.** El docente no se hace responsable de sus sentimientos y acciones, por lo que culpa a los demás (estudiantes, colegas, administradores) por su inquietud e irritabilidad. Por lo tanto, puede conducir al deterioro de las relaciones interpersonales.

2.2.1.6 Factores.

La aparición del Síndrome de Burnout en la persona se vincula a diversos factores que, según Beltrán et al. (2004), son los siguientes:

- **Factores intrapersonales.** Son cualidades pertenecientes a la persona como el género, tipo de personalidad, autoconcepto, autoestima, años de trabajo, etc.
- **Factores interpersonales.** Estos son los factores vinculados al entorno cotidiano de la persona, como el número de hijos, estado civil, nivel socioeconómico, entre otros.
- **Factores organizativos.** Este factor aborda el ambiente de trabajo de la persona, incluyendo el clima y la cultura organizacional, el nivel salarial, la carga laboral, la atención al cliente, las relaciones entre colegas, entre otros aspectos relevantes.

2.2.2 Desempeño docente

El desempeño docente se define como, según Chiavenato (2007), el proceso de la evaluación del desempeño laboral tiene como objetivo medir el comportamiento de la persona con los objetivos fijados por la organización; es decir, medir los objetivos reales con los objetivos deseados del trabajador. Por ello los docentes peruanos cada año por medio del Ministerio de Educación (Minedu) tienen este tipo de evaluación cada cierto tiempo para medir los objetivos logrados hasta el momento en cada institución educativa.

Para dar contexto a este tipo de desempeño, Gonzales (2018) señala que el docente es el profesional que tiene como objetivo de trabajo orientar y enseñar sobre un determinado tema a los estudiantes por medio de diversas estrategias que buscan consolidar el aprendizaje de su clase. Espinoza (2018) define el desempeño docente como un conjunto de comportamientos indispensables que buscan las instituciones educativas, con el propósito de brindar un servicio de calidad. Con esto se busca que los docentes puedan dar a los estudiantes conocimientos necesarios para su desenvolvimiento en la sociedad.

Por otro lado, Padilla (2018) define desempeño laboral en los docentes como la combinación de las funciones a realizar en su trabajo, donde se evalúan: la instrucción a

los alumnos, la preparación del aula, el apoyo a los estudiantes y el desarrollo del material didáctico.

Según el Minedu (2012), la evaluación del desempeño docente se define como el proceso que abarca los dominios, competencias y desempeños que caracterizan un ejercicio adecuado de la docencia, siendo exigible a todo docente de educación básica en Perú. Este proceso tiene el propósito de calificar al docente como idóneo cuando tiene dominio de una especialidad, capacidad investigativa, capacidad didáctica, habilidades comunicativas, vocación docente, empatía y ética, para la calidad de aprendizaje del estudiante. En consecuencia, la carga laboral asumida por los docentes los expone a la presión y al estrés, lo que puede dar origen al Síndrome de Burnout. Este trastorno perturba tanto el bienestar psicológico como físico del docente, limitando la capacidad para desempeñar sus funciones de manera adecuada y provocando una disminución en su desempeño laboral.

2.2.2.1 Dominios del desempeño docente.

El Marco del Buen Desempeño Docente, publicado en el 2012, define el dominio como el ámbito del ejercicio profesional del profesor que debe contener el aspecto ético de la enseñanza, centrado en el servicio público y el desarrollo íntegro de los estudiantes, se proponen cuatro dominios para tener en cuenta en la evaluación del desempeño docente en el Perú (Minedu, 2012). De acuerdo con ello, se presentan:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, comprende la planificación del trabajo del docente a través de la creación del programa curricular, unidad didáctica y sesiones de aprendizaje.
- La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes implica un proceso inclusivo y diverso, donde el docente debe garantizar un clima favorable para el aprendizaje,

manejo de contenidos, motivación a los estudiantes y la aplicación de diversos métodos de enseñanza que promuevan el logro del aprendizaje.

- La participación en la gestión de la escuela implica el involucramiento del docente en la gestión de la institución educativa de forma democrática para el mejoramiento de la comunidad educativa; es decir, el docente debe tener participación con los diversos actores de la comunidad educativa para la elaboración y ejecución de proyectos que favorezcan al clima institucional, familiar y el proceso de aprendizaje de los estudiantes.
- El desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente constituyen las prácticas de la formación y desarrollo del docente, donde se incluye la práctica pedagógica, la relación con sus colegas, el trabajo en equipo y la participación en actividades del desarrollo profesional.

2.2.2.2 Competencias a evaluar en el desempeño docente.

Son las capacidades que debe tener el docente para la resolución de problemas y lograr las metas que se propone, no solamente en el aspecto teórico, sino también de acuerdo con el contexto y los recursos que se dispone (Minedu, 2012), siendo nueve competencias las que debe desarrollar el docente:

- Conoce y comprende a sus estudiantes y sus contextos, contenidos disciplinares, enfoques y proceso de enseñanza, para promover capacidades de alto nivel y formación integral.
- Planifica la enseñanza garantizando la coherencia de los aprendizajes que desea lograr el estudiante, creando una programación curricular en permanente revisión.
- Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y vivencia de la diversidad en toda la expresión de la palabra.

- Guía el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y uso de la estrategia con recursos pertinentes con el motivo de que el estudiante aprenda de manera reflexiva y crítica.
- Evalúa constantemente el aprendizaje acorde a los objetivos de la institución.
- Participa activamente el docente en la escuela contribuyendo a la mejora continua del Proyecto Educativo Institucional.
- Establece relaciones de respeto y colaboración con las familias, comunidad y otras instituciones públicas.
- Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional para desarrollar aprendizaje continuo que busca afirmar la identidad y responsabilidad profesional.
- Ejerce su profesión en base a la ética de los derechos de las personas demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso social.

2.2.2.3 Desempeños.

Son las actuaciones observables que pueden ser descritas y medidas para expresar el grado de la competencia, tiene que ver con el aprendizaje esperado y ejecución de objetivos (Alles, 2009), siendo tres condiciones para el desempeño:

- Actuación, es el comportamiento observable que puede ser medible.
- Responsabilidad, es la referencia a la función de la profesión.
- Resultado, es la determinación de los logros generales y específicos de la actuación.

2.3 Definición de términos

- **Agotamiento Emocional:** Aspecto clave del síndrome, donde se manifiesta la falta de energía de forma progresiva, desgaste físico y emocional (Leither y Maslach, 1988).

- **Desempeño Docente:** Son las competencias y desempeños esperados de todos los docentes que ejercen la profesión en el Perú, todo con el propósito de dar una adecuada calidad de aprendizaje al alumno (Minedu, 2012).
- **Despersonalización:** Mecanismo de defensa por consecuencia del agotamiento emocional, donde el individuo manifiesta apatía y cinismo, para de **esta** forma evitar desempeñar labores (Leither y Maslach, 1988).
- **Realización Personal:** Aspecto donde la persona se siente satisfecho por su trabajo, teniendo seguridad en sus habilidades y destrezas, lo cual le genera motivación para tener mayores retos (Leither y Maslach, 1988).
- **Síndrome de Burnout:** Estrés laboral crónico que se manifiesta al tener una carga laboral excesiva y tener poco tiempo para responder ante las exigencias, generando estrategias de afrontamiento no adecuadas para el desempeño laboral (Leither y Maslach, 1988).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 *Hipótesis general*

Existe una relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente en los profesores de la Institución Educativa José María Arguedas, distrito de Chilca, en el año 2022.

3.1.2 *Hipótesis específicas*

H_{E1}. Existe una relación entre el Agotamiento emocional y el Desempeño Docente en los profesores de la Institución Educativa José María Arguedas, distrito de Chilca, en el año 2022.

H_{E2}. Existe una relación entre la Despersonalización y el Desempeño Docente en los profesores de la Institución Educativa José María Arguedas, distrito de Chilca, en el año 2022.

H_{E3}. Existe una relación entre la Realización personal y el Desempeño Docente en los profesores de la Institución Educativa José María Arguedas, distrito de Chilca, en el año 2022.

3.2 Variables

Se observa la matriz de operacionalización de las variables en la Tabla 1.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Síndrome de Burnout

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Síndrome de Burnout	El Síndrome de Burnout es la respuesta inadecuada ante el estrés crónico laboral siendo la persona que experimenta agotamiento emocional, despersonalización y disminuye su realización personal, ante demasiada carga laboral teniendo cortos tiempos de entrega (Harvard Business Review, 2021).	Agotamiento emocional (+)	Esta escala tiene en cuenta la vivencia de la persona del cansancio emocional ante las exigencias del trabajo.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
		Despersonalización (+)	Esta escala tiene en cuenta la valoración del grado de frialdad y distanciamiento de la persona.	5, 10, 11, 15, 20, 22
		Realización personal (-)	Esta escala tiene en cuenta los sentimientos de autoeficacia en el trabajo.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21
Desempeño Docente	Es el conjunto de competencias indispensables para el mantenimiento de una adecuada calidad en el proceso de aprendizaje de los alumnos para su desenvolvimiento en la sociedad (Espinoza, 2018)	Organización para la enseñanza a los estudiantes (+)	Esta escala tiene en cuenta el trabajo del docente mediante su programa curricular.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
		Enseñanza para el aprendizaje (+)	Esta escala comprende el proceso de enseñanza mediante diversas herramientas que el docente crea conveniente.	8, 9, 10, 11, 12, 13
		Participación en la administración de la Institución Educativa ligado a la sociedad (+)	Esta escala se tiene en cuenta la participación del docente en la gestión de la escuela.	14, 15, 16
		Perfeccionamiento de la profesionalidad y la identidad del maestro (+)	Esta escala comprende las actividades formativas que tiene el docente para su mejora profesional.	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de la investigación

El siguiente estudio utilizó el método deductivo. Según lo señalado por Hernández y Mendoza (2023), este enfoque inicia su proceso a partir de una hipótesis, generando, posteriormente, conclusiones que se ajustan al contexto de la investigación, en otras palabras, nos movemos desde conceptos más amplios hasta detalles específicos. Esta investigación se basa en la hipótesis de una posible relación indirecta entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en los profesores de la Institución Educativa José María Arguedas, del distrito de Chilca, en la provincia de Huancayo.

4.2 Configuración de la investigación

4.2.1 *Enfoque de la investigación*

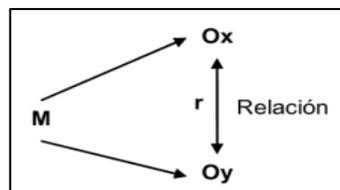
El siguiente estudio tuvo el enfoque cuantitativo. Según Arias (2012), en este tipo de estudio es necesaria la recolección de datos de tipo numérico que serán procesados por medio de la estadística. Dado el contexto, la presente investigación utilizará dos cuestionarios para la recolección de datos y a través de la estadística.

4.2.2 Tipo de investigación

Según el propósito, la investigación es pura. Según Hernández y Mendoza (2023), la comprensión de este estudio se deriva de las variables teóricas y no de una aplicación práctica; en otras palabras, la investigación se origina a partir de un marco teórico y se dirige en función de este. Estableciendo de acuerdo con el nivel, esta investigación es de tipo correlacional; para Hernández y Mendoza (2023), la finalidad de este tipo de estudio es establecer la conexión entre dos o más variables, empleando herramientas estadísticas para examinar la presencia o ausencia de tal relación. En el presente, se plantea la hipótesis de una posible asociación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente.

4.2.3 Diseño de la investigación

El estudio es no experimental, implica que no se tiene un control de las variables y tampoco se alterarán. Además, la tesis es transversal; es decir, la recolección de datos será en un momento único sin repetición ni seguimiento (Arias, 2012). Finalizando, el diseño es correlacional ya que intenta determinar el nivel de la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente. A continuación, se muestra la gráfica del diseño correlacional.



Denotación:

M = Muestra de la investigación.

Ox = Medición variable X (Síndrome de Burnout).

Oy = Medición variable Y (Desempeño Docente).

r = Coeficiente de correlación.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población

Cuando nos referimos a población, según lo señalado por Hernández y Mendoza (2023), nos estamos refiriendo a un conjunto o grupo de personas que comparten características distintivas que los separan de otros y pueden ser unidades de medición. La investigación cuenta con una población compuesta por 32 docentes de la Institución Educativa José María Arguedas.

4.3.2 Muestra

La técnica de muestreo en el presente trabajo de investigación fue no probabilística por conveniencia. Según Otzen y Monterola (2017), este tipo de muestreo nos permite seleccionar a aquellos individuos disponibles que acepten participar en la investigación, se fundamenta por la proximidad de la muestra con el investigador, dejando en claro que se respetará la ética del investigador y se tendrá de guía los criterios de inclusión y exclusión planteados para la investigación, disponiendo de una muestra de 27 docentes.

4.3.3 Criterio de inclusión y exclusión

- **Criterios de inclusión**

- Docentes pertenecientes a la institución educativa.
- Docentes actualmente laborando en el plantel.

- **Criterios de exclusión**

- Docentes que no se encuentren en la institución educativa por motivos de licencia o permisos justificados.

- Docentes que no asistieron a su labor el día de la ejecución de los instrumentos de aplicación.

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1 Técnicas

La técnica que se ha empleado en este estudio fue la encuesta. Según Palella y Martins (2012), esto tiene como objetivo recoger información de diferentes individuos ya que es importante su opinión para la investigación, utilizando un listado de preguntas o afirmaciones en un formato escrito para que el individuo mediante un acuerdo de confidencialidad pueda responderlas.

4.4.2 Instrumentos

Se empleó un cuestionario como herramienta, siguiendo la metodología de la encuesta, de acuerdo con la explicación de Hernández y Mendoza (2023).

- Este consta de afirmaciones y/o preguntas que están relacionadas con una variable y sus respectivas dimensiones. Para ello se utilizó los instrumentos de El Inventario de Burnout de Maslach de para Docentes (MBI-ed del 2002) y el Cuestionario del Desempeño Docente por Minedu (2012).
- **Validez.** Conforme a la perspectiva de Hernández y Mendoza (2023), la validez de un instrumento se consolida cuando las interrogantes formuladas logran capturar con exactitud aquello que se busca evaluar. En consecuencia, se sometieron los ítems de los cuestionarios al escrutinio de tres expertos experimentados en el área, con el propósito de recoger sus opiniones en relación con la construcción de las preguntas y determinar si, efectivamente, estos ítems abarcan las dimensiones asociadas a cada variable.

Tabla 2*Validación por juicio de expertos*

Validadores	Inventario de Burnout	Desempeño docente
Dr. Luis Mandujano Lizárraga	Aplicable	Aplicable
Mg. Marisol Ochoa Espejo	Aplicable	Aplicable
Psi. Carmen Yaranga Gutarra	Aplicable	Aplicable

Los 3 expertos determinaron que los instrumentos son aplicables.

- **Confiabilidad.** Siguiendo la definición de Hernández y Mendoza (2023), la confiabilidad de un instrumento se establece cuando se obtienen consistentemente los mismos resultados al aplicarlo repetidamente a las mismas personas u objetos. En este contexto, se consideró la metodología de Tito (2017), en su investigación titulada *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima*, donde se evaluó la confiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 3*Estadístico de confiabilidad del cuestionario Síndrome de Burnout*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	22

Un Alfa de Cronbach de ,939 indica un grado de confiabilidad muy bueno.

Para el instrumento desempeño docente se realizó a través de una prueba piloto a 25 docentes del nivel secundaria que no están incluidas en la muestra de estudio, obteniéndose el siguiente resultado:

Tabla 4*Estadístico de Confiabilidad del Desempeño docente*

Instrumento	Ítems	Alfa de Cronbach
Desempeño docente	23	,897

El alfa de Cronbach del Desempeño docente fue de ,897 indicador muy bueno.

- **Fichas técnicas de los instrumentos.** A continuación, se presentan las fichas técnicas de cada cuestionario.

Ficha técnica del Inventario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-ed)

Autor original: Christina Maslach y Susan Jackson

Año de publicación: 1986

Procedencia: Estados Unidos

Adaptación al Perú: Manuel Fernández (2002)

Ámbito de aplicación: Adultos – Docentes

Administración: Auto aplicado, escrito, individual/colectivo

Cantidad de ítems: 22

Tipos de ítems: Escala Likert de frecuencia de 7 niveles: Nunca (0), Alguna vez al año o menos (1), Una vez al mes o menos (2), Algunas veces al mes (3), Una vez a la semana (4), Varias veces a la semana (5), Diario (6).

Tiempo de aplicación: 5 a 10 minutos aproximados

Dimensiones: (1) Agotamiento emocional, (2) Despersonalización, (3) Realización personal

Ficha técnica de la Evaluación del Desempeño Docente MINEDU

Autor original: MINEDU

Año de publicación: 2012

Procedencia: Perú

Ámbito de aplicación: Adultos – Docentes

Administración: Individual

Cantidad de ítems: 23

Tipos de ítems: Escala Likert de frecuencia de 5 niveles: Nunca (1), Casi nunca (2) Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Tiempo de aplicación: 15 minutos, aproximados.

Dimensiones: (1) Organización para la enseñanza a los estudiantes, (2) Enseñanza para el aprendizaje, (3) Participación en la administración de la Institución Educativa ligado a la sociedad, (4) Perfeccionamiento de la profesionalidad y la identidad del maestro.

4.5 Procedimiento

El proceso del estudio estuvo compuesto por dos fases. La primera correspondiente a la aplicación de los dos instrumentos para la recolección de datos en relación con la variable Síndrome de Burnout y sus dimensiones; así como del Desempeño Docente y sus dimensiones. Se tuvo en cuenta la utilización de los cálculos estadísticos que permitan la obtención del coeficiente de correlación en base a la estadística, prosiguiendo se hizo la prueba de hipótesis para los resultados, en base a ello se hizo la discusión de resultados que permitió llegar a la conclusión de la investigación sobre la correlación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Docente.

4.6 Descripción de análisis de datos

El análisis de datos se dio inicio con el ordenamiento de la información obtenida en una hoja de cálculo del software Microsoft Excel información que luego será procesada por el software estadístico SPSS v.25. Con este procedimiento se busca el cálculo de las frecuencias que ayudará al análisis del desenvolvimiento de la población de estudio.

Luego de ello se realizó el cálculo de los estadísticos inferenciales, se hizo la prueba de normalidad, siendo en este caso, la prueba de normalidad de Shapiro–Wilk que es utilizada para muestras pequeñas, menores de 50 individuos (Camacho, 2008), el resultado de la prueba determinó que la muestra es no paramétrica; por lo que se aplicó el estadístico no paramétrico (Spearman).

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Estadísticos descriptivos

El análisis descriptivo permite identificar las características de la muestra, tomando como referencia los datos de filiación, tales como la edad, el género, el estado civil y la procedencia de los docentes que se encuentran laborando en la Institución Educativa José María Arguedas, Chilca, 2022, que viene a ser la población estudiada, con la finalidad de conocer al docente y, por ello, se utilizó la información de filiación.

5.1.1 Estadísticos descriptivos referente a la edad

La frecuencia de la edad, acompañada de los datos de medida de tendencia central, permiten identificar el grupo en base a la edad de los mismos.

La tabla 2 muestra los valores relacionados con la edad de los participantes, considerando en este caso que la mayor edad es de 65 años y la menor edad es de 30 años; además, el promedio de edad es de 45 años, considerando a los 32 participantes en el estudio.

Tabla 5

Estadísticos de la edad de los docentes

	Número de participantes	Edad Mínima	Edad Máxima	Media
Edad	27	30	65	44,81

5.1.2 Frecuencias porcentuales de la edad de los participantes

Las frecuencias porcentuales simples y acumuladas permiten establecer el porcentaje de participantes distribuidos por la edad de cada uno de ellos.

La Tabla 3 muestra la mayor frecuencia para los docentes de 35, 36, 45, 46, 50 y 56 años con dos apariciones en cada caso que representan al 37,80 % y en la edad de 40 años existen 4 docentes que representan el 14,80 % del total de manera individual; con relación a los demás datos, se presentan de manera unitaria los que representan al 43,40 % del total de la muestra.

Tabla 6

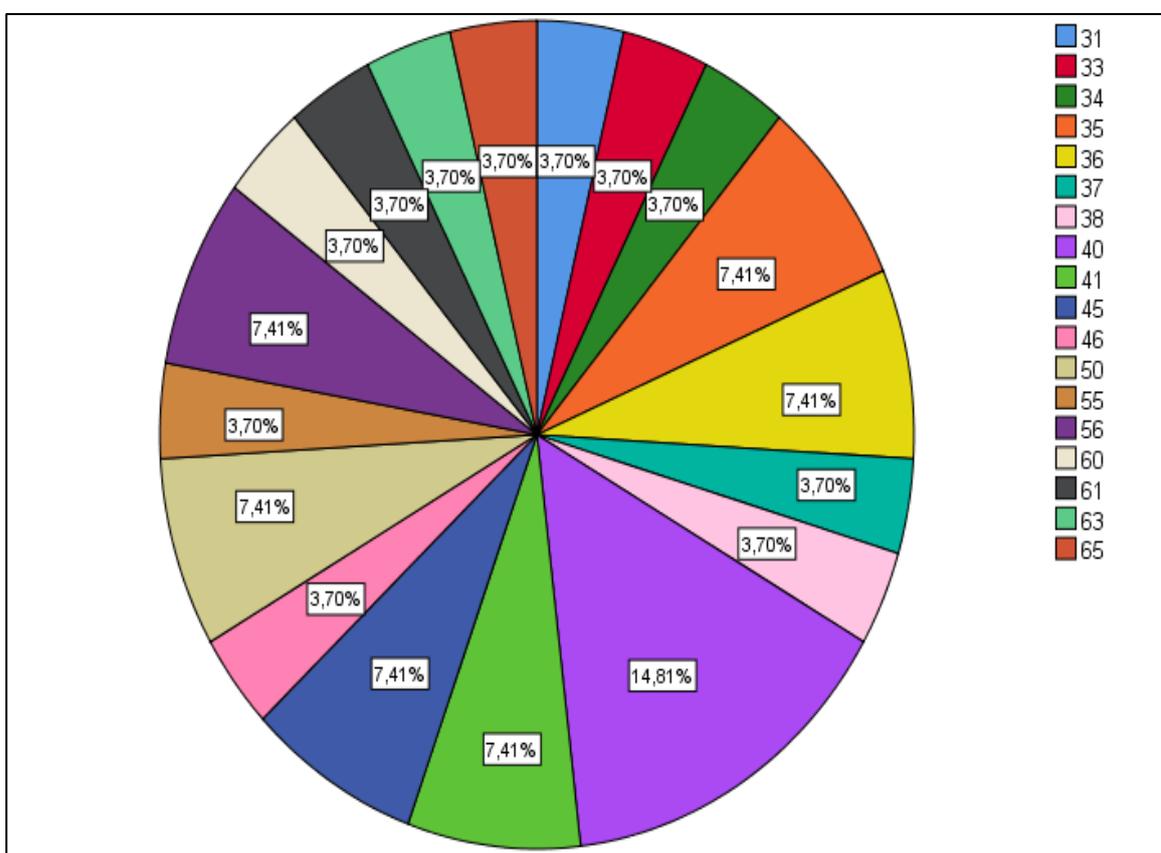
Frecuencias Porcentuales de la Edad de los Participantes

	Edad	Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	31	1	,1	3,7	3,7
	33	1	,1	3,7	7,4
	34	1	,1	3,7	11,1
	35	2	,2	7,4	18,5
	36	2	,2	7,4	25,9
	37	1	,1	3,7	29,6
	38	1	,1	3,7	33,3

40	4	,4	14,8	48,1
41	2	,2	7,4	55,6
45	2	,2	7,4	63,0
46	1	,1	3,7	66,7
50	2	,2	7,4	74,1
55	1	,1	3,7	77,8
56	2	,2	7,4	85,2
60	1	,1	3,7	88,9
61	1	,1	3,7	92,6
63	1	,1	3,7	96,3
65	1	,1	3,7	100,0
Total	27	2,7	100,0	

Figura 1

Frecuencias Porcentuales de la Edad de los Docentes



La Figura 1 muestra las frecuencias de los docentes, considerando la edad de los mismos; en ella, se observa que el 33,3 % de los docentes, tienen una doble representación en cuanto a la edad y otro grupo que representan el 14,80 % a los docentes de 40 años con 4 participaciones.

5.1.3 Estadísticos descriptivos referentes al género de los docentes

La importancia de la consideración de los datos porcentuales del género de los docentes permite en la parte de la discusión, establecer las comparaciones de los datos relacionados a esta variable. De acuerdo con la Tabla 4, se tiene que la muestra en su mayoría se compone por docentes del género masculino conformado por 14 de ellos, siendo un 51,90 %.

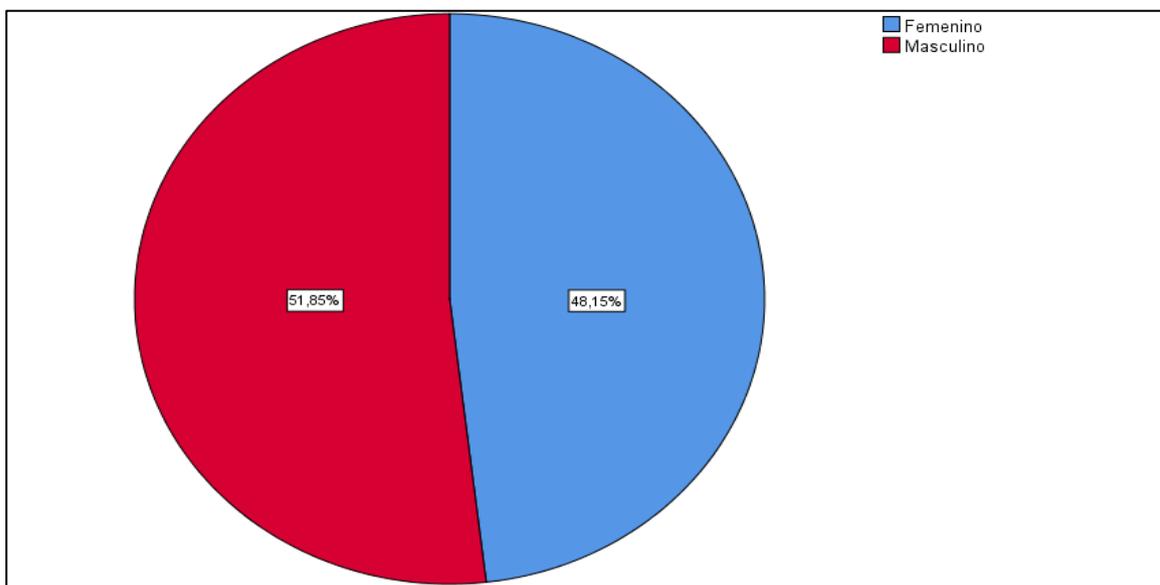
Tabla 7

Frecuencias Porcentuales del Género de los Docentes

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	13	48,10 %	48,10 %	48,10 %
Masculino	14	51,90 %	51,90 %	100,00 %
Total	27	100,00 %	100,00 %	

Figura 2

Frecuencias Porcentuales del Género de los Docentes



La figura 2 muestra que el 51,85 % de docentes son del género masculino y el 48,15 % son del género femenino.

5.1.4 Estadísticos descriptivos referentes a la procedencia de los docentes

En cuanto a las frecuencias del lugar de procedencia de los docentes, permite establecer el lugar de procedencia de los docentes de la entidad educativa.

La tabla 5 permite distinguir que el 74,1 % de los docentes provienen del mismo departamento de ubicación de la institución educativa con una frecuencia de veinte docentes; en cuanto a los demás, se tiene un docente proveniente de Lima representando el 3,7 % y seis docentes provienen de otros lugares, lo que representa el 22,2 %.

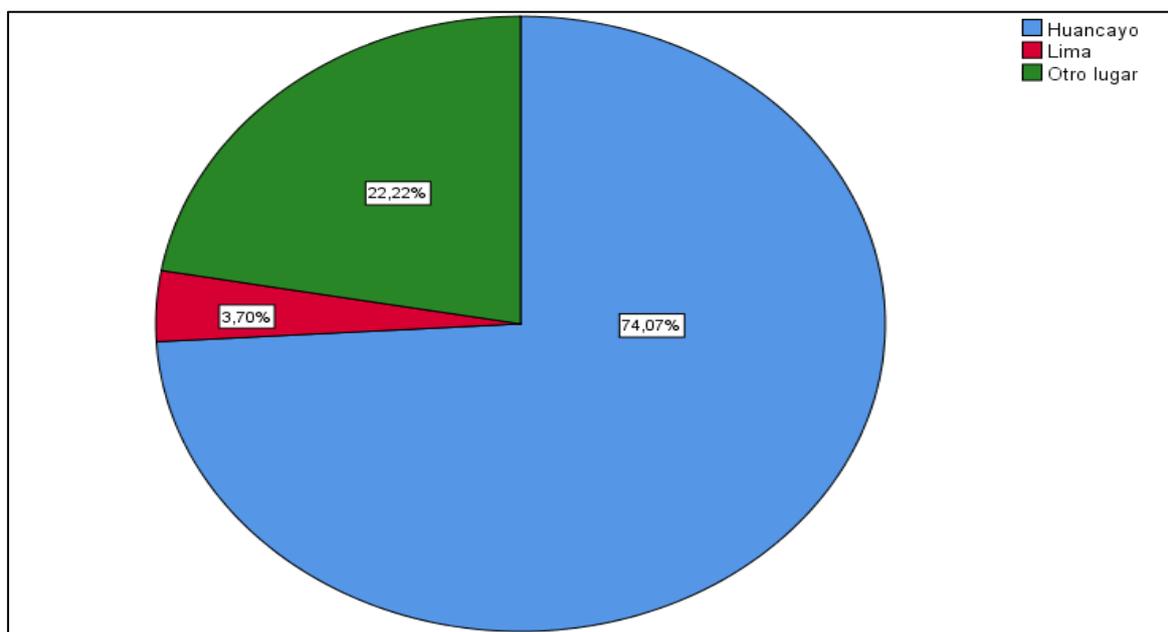
Tabla 8

Frecuencias Porcentuales del Lugar de Procedencia de los Docentes

Lugar de procedencia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Huancayo	20	2,0	74,1	74,1
Lima	1	,1	3,7	77,8
Otro lugar	6	,6	22,2	100,0
Total	27	2,7	100,0	

Figura 3

Frecuencias Porcentuales del Lugar de Procedencia de los Docentes



La figura 3 muestra el lugar de procedencia de los docentes de la Institución Educativa José María Arguedas, Chilca, 2022, que en su mayoría proceden de la Ciudad de Huancayo 74,07 %, un 3,70 % proceden de la ciudad de Lima y un 22,22 % son de otros lugares.

5.1.5 Estadísticos descriptivos referentes al estado civil de los docentes

Los datos estadísticos de las frecuencias de los participantes consideran su estado civil, en los que se determinan las frecuencias absolutas simples como acumuladas.

La tabla 6 muestra al 25,9 % de los participantes como solteros, en el caso de los casados está representado por el 51,9 % para 14 casos seleccionados y finalmente en cuanto a los divorciados se halla un solo caso que representa el 3,7 % del total los 27 participantes del estudio.

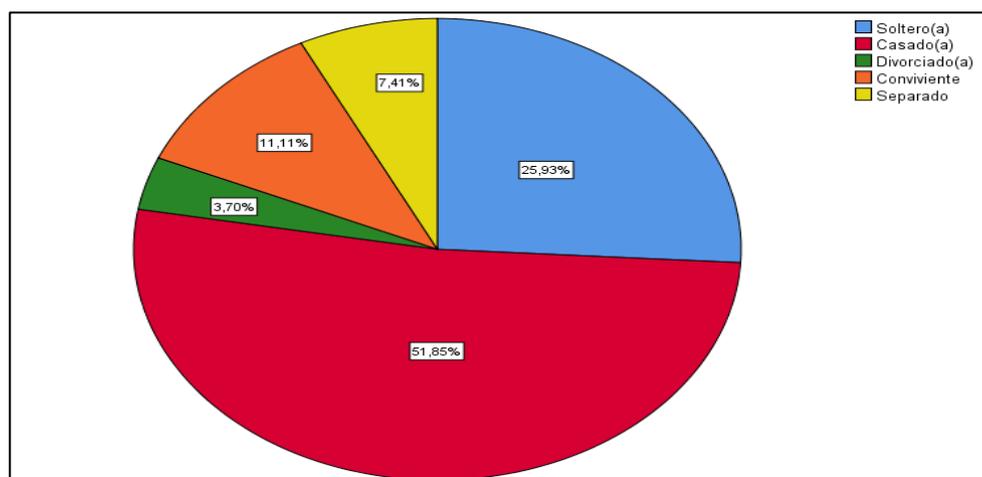
Tabla 9

Frecuencias porcentuales del Estado Civil de los Docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero(a)	7	,7	25,9	25,9
	Casado(a)	14	1,4	51,9	77,8
	Divorciado(a)	1	,1	3,7	81,5
	Conviviente	3	,3	11,1	92,6
	Separado	2	,2	7,4	100,0
	Total	27	2,7	100,0	

Figura 4

Frecuencia porcentual del Estado Civil de los Docentes



La figura 4 indica que el 51,85 % de los docentes tienen su estado civil de casado, el 25,93 % son solteros, el 11,11 % son convivientes, el 7,41 % son separados de sus parejas y el 3,70 % son divorciados.

5.1.6 Frecuencias del género y procedencia de los docentes

La descripción estadística de las frecuencias de los participantes tomando en consideración el género y su procedencia, permite establecer la diferencia entre ellos considerando la inmigración interna.

La tabla 7 señala a 9 mujeres que proceden de Huancayo con un 69,2 % del total, seguido de una mujer que proviene de Lima con el 7,7 % y tres casos provenientes de otros lugares representando el 23,1 %. En el caso de los varones, se registran tres casos provenientes de otros lugares que representan el 21,4 % del total de la muestra y 11 varones provienen de Huancayo que representan el 78,6 % del total de la muestra.

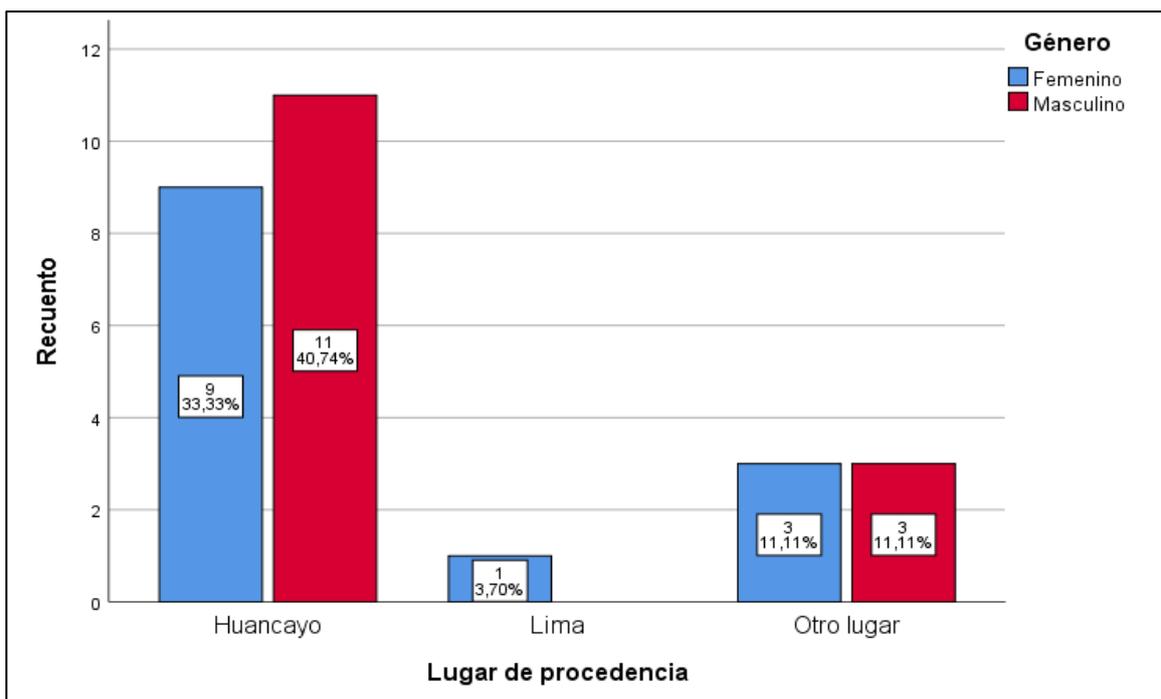
Tabla 10

Tabla Cruzada del Lugar de Procedencia y Género de los Docentes

		Género			
		Femenino	Masculino	Total	
Lugar de procedencia	Huancayo	Recuento	9	11	20
		% dentro de Género	69,2 %	78,6 %	74,1 %
		% del total	33,3 %	40,7 %	74,1 %
	Lima	Recuento	1	0	1
		% dentro de Género	7,7 %	0,0 %	3,7 %
		% del total	3,7 %	0,0 %	3,7 %
	Otro lugar	Recuento	3	3	6
		% dentro de Género	23,1 %	21,4 %	22,2 %
		% del total	11,1 %	11,1 %	22,2 %
Total	Recuento	13	14	27	
	% dentro de Género	100,0 %	100,0 %	100,0 %	
	% del total	48,1 %	51,9 %	100,0 %	

Figura 5

Frecuencias Porcentuales del Género y Lugar de Procedencia de los Docentes



La figura 5 muestra la presencia de varones con mayor porcentaje en la ciudad de Huancayo con un 40,74 % y un 33,33 %, para varones y mujeres respectivamente, destacando que en conjunto vienen a ser aproximadamente el 74,07 % y en cuanto a la presencia de sujetos de otros lugares y la ciudad de Lima representan el 25,92 % de la muestra total.

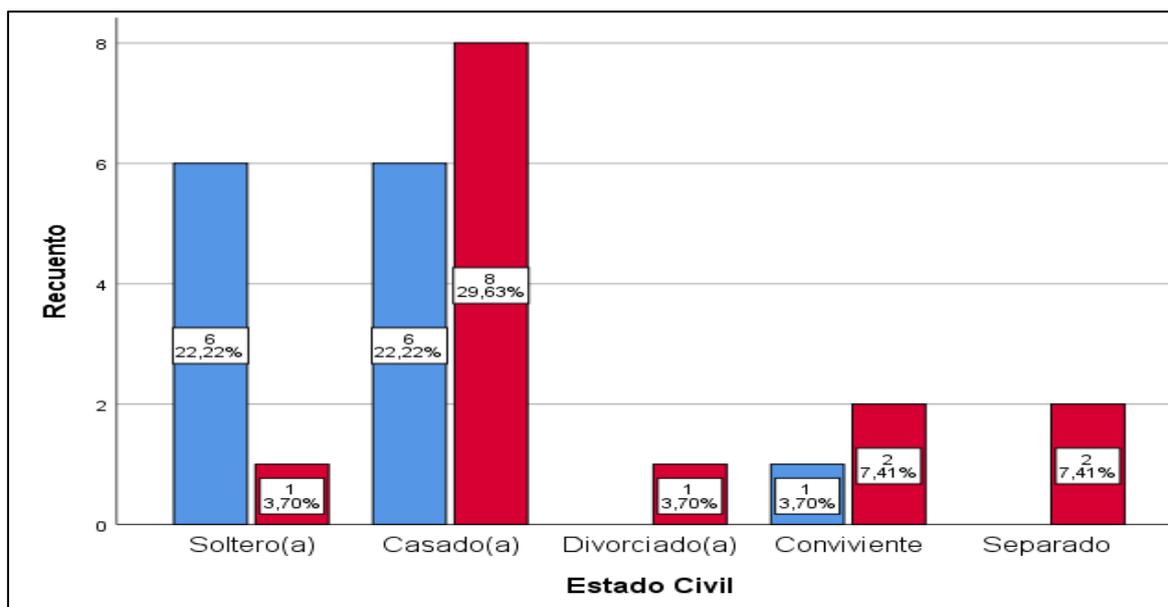
5.1.7 Frecuencias del género y el estado civil de los docentes

Las frecuencias cruzadas de los datos de filiación referidos al estado civil de los participantes y el género de los mismos, permite diferenciar dichos datos de acuerdo con el estado civil.

La tabla 8 muestra que de las mujeres participantes del estudio, 6 son solteras (46,2 %), 6 son casadas (46,2 %), 1 es conviviente (7,7 %) y no se presenta casos de divorcio para una representación. En cuanto a los varones, existen 8 casados con un 57,1 %, 1 soltero que representa el 7,1 % del total, 1 divorciado que representa el 7,1 %, 1 conviviente y 1 separado, quienes representan el 14,3 % cada uno.

Tabla 11*Tabla cruzada del género y estado civil de los docentes*

			Género		Total
			Femenino	Masculino	
Estado Civil	Soltero(a)	Recuento	6	1	7
		% dentro de Género	46,2 %	7,1 %	25,9 %
		% del total	22,2 %	3,7 %	25,9 %
Casado(a)	Casado(a)	Recuento	6	8	14
		% dentro de Género	46,2 %	57,1 %	51,9 %
		% del total	22,2 %	29,6 %	51,9 %
Divorciado(a)	Divorciado(a)	Recuento	0	1	1
		% dentro de Género	0,0 %	7,1 %	3,7 %
		% del total	0,0 %	3,7 %	3,7 %
Conviviente	Conviviente	Recuento	1	2	3
		% dentro de Género	7,7 %	14,3 %	11,1 %
		% del total	3,7 %	7,4 %	11,1 %
Separado	Separado	Recuento	0	2	2
		% dentro de Género	0,0 %	14,3 %	7,4 %
		% del total	0,0 %	7,4 %	7,4 %
Total	Recuento		13	14	27
	% dentro de Género		100,0 %	100,0 %	100,0 %
	% del total		48,1 %	51,9 %	100,0 %

Figura 6*Porcentajes de los Docentes por Género y Estado Civil*

La figura 6 indica la predominancia de los participantes en condición de casados, tanto para las mujeres, como varones y representan la mayor frecuencia, en el caso de las mujeres está por el 22,22 % y los varones que están en el 29,63 %. En cuanto al estado civil de solteros, destacan las mujeres con el 22,22 % ante los varones que tienen un 3,70 %. Finalmente, las mujeres no presentan ningún caso de divorcio y separación.

5.1.8 Frecuencias de la procedencia y estado civil de los docentes

El análisis de frecuencias porcentuales como absolutas en la tabla cruzada del estado civil con el lugar de procedencia de los participantes, permite establecer las diferencias existentes entre dichos datos de filiación con relación a la muestra de estudio.

La tabla 9 presenta a nueve docentes de Huancayo como casados representando el 33,3 %, cinco docentes casados de otros lugares que representan el 18,5 % del total y que ambos hacen un 51,9 % de casados; en cuanto a los solteros existen cinco casos en Huancayo, un caso que proviene de Lima y un caso de otro lugar que representan el 25,9 % del total.

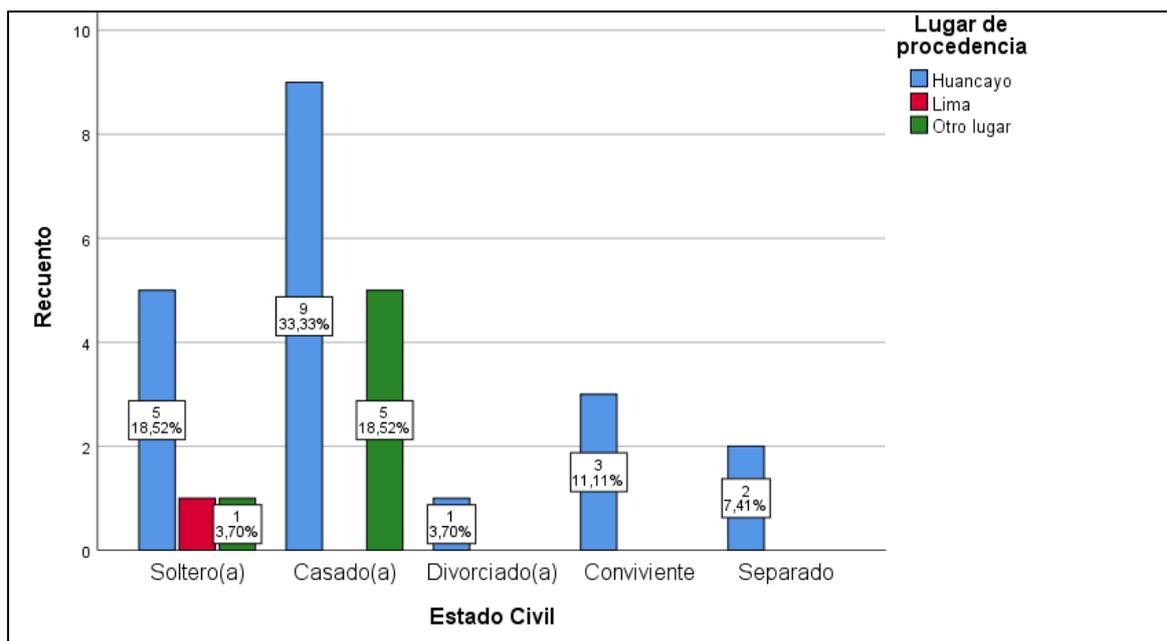
Tabla 12

Tabla Cruzada del Lugar de Procedencia y Estado Civil de los Docentes

		Lugar de procedencia			Total	
		Huancayo	Lima	Otro lugar		
Estado Civil	Soltero(a)	Recuento	5	1	1	7
		% dentro de Lugar de procedencia	25,0 %	100,0 %	16,7 %	25,9 %
		% del total	18,5 %	3,7 %	3,7 %	25,9 %
	Casado(a)	Recuento	9	0	5	14
		% dentro de Lugar de procedencia	45,0 %	0,0 %	83,3 %	51,9 %
		% del total	33,3 %	0,0 %	18,5 %	51,9 %
	Divorciado(a)	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de Lugar de procedencia	5,0 %	0,0 %	0,0 %	3,7 %
		% del total	3,7 %	0,0 %	0,0 %	3,7 %
	Conviviente	Recuento	3	0	0	3
		% dentro de Lugar de procedencia	15,0 %	0,0 %	0,0 %	11,1 %
		% del total	11,1 %	0,0 %	0,0 %	11,1 %
Separado	Recuento	2	0	0	2	
	% dentro de Lugar de procedencia	10,0 %	0,0 %	0,0 %	7,4 %	
	% del total	7,4 %	0,0 %	0,0 %	7,4 %	
Total	Recuento	20	1	6	27	
	% dentro de Lugar de procedencia	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	
	% del total	74,1 %	3,7 %	22,2 %	100,0 %	

Figura 7

Porcentajes del Estado Civil por Lugar de Procedencia de los Docentes



La figura 7 muestra la prevalencia de casos de casados en Huancayo, con la mayoría absoluta de la muestra de estudio; además, se apreció que la procedencia de los docentes de Lima y otros lugares tienen en total el 18,52 % de casados.

5.2 Estadísticos inferenciales

El análisis estadístico inferencial, corresponde a las pruebas de distribución normal de los datos de la muestra por cada una de las variables estudiadas y la prueba de correlación entre las propias dimensiones, las dimensiones generales y las puntuaciones directas.

5.2.1 Análisis de distribución de normalidad de los instrumentos

La prueba de distribución normal o prueba de homogeneidad permite determinar la forma de distribución de los datos, considerando sus dimensiones y puntuación directa para poder aplicar un estudio paramétrico o no paramétrico; además, se somete a prueba la hipótesis estadística de Shapiro-Wilk al tener una muestra menor a 50 sujetos

H_0 : Los datos de la población siguen una distribución normal.

Hi: Los datos de la población siguen una distribución no normal.

Tabla 13

Prueba de Normalidad en Base a la Prueba de Shapiro-Wilk

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
MBI - ED	,957	27	,315
Agotamiento emocional	,935	27	,090
Despersonalización	,818	27	,000
Realización Personal	,973	27	,675
MINEDU TOTAL	,959	27	,345
Organización	,918	27	,035
Enseñanza	,914	27	,029
Participación	,901	27	,014
Perfeccionamiento	,954	27	,267

Según Flores (2017), basta que solo una de las variables no siga una distribución normal, la prueba correspondiente es una prueba no paramétrica a través del coeficiente de correlación de Spearman. Por lo tanto, en la contrastación de hipótesis se realizó la correlación con el coeficiente de Spearman.

5.2.2 *Análisis de la correlación interna de los instrumentos*

La importancia del análisis de existencia de correlación entre los factores y dimensiones propuestas en cada uno de los instrumentos permite determinar la efectividad de los análisis y comprobar que cumplen con estar dentro de los puntajes totales antes de establecer pruebas adicionales como los análisis factoriales. Además, todo el análisis de correlación se lleva a cabo tomando en consideración la distribución no normal y la determinación del uso de la Prueba de Rho de Spearman.

Ho: $r_s = 0$ (No existe correlación entre variables en estudio)

Hi: $r_s \neq 0$ (Existe correlación entre variables en estudio)

Tabla 14

Relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Chilca, 2022

			Síndrome de Burnout	Desempeño docente
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,487**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	27	27
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	27	27

Nota: **, es la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El valor de p calculado es 0,010, indicando una significancia elevada. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna: existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Chilca, 2022. El coeficiente Rho de Spearman es -0,487, señalando una correlación inversa entre las variables; esto sugiere que, a medida que disminuye el Síndrome de Burnout, se incrementa el desempeño docente.

Tabla 15

Relación entre el Agotamiento Emocional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Chilca, 2022

			Agotamiento emocional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-,529**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	27	27
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-,529**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	27	27

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

El valor p calculado es 0,005, siendo inferior a 0,01 ($0,005 < 0,01$), lo que conduce al rechazo de la Hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alterna (H_a): Existe una relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Chilca, 2022. El coeficiente Rho de Spearman es -0,529, indicando una correlación inversa entre las variables. Esto sugiere que a medida que disminuye el Agotamiento emocional, aumenta el Desempeño docente.

Tabla 16

Relación entre la Despersonalización y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Chilca, 2022

			Despersonalización	Desempeño docente
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000	-,291
		Sig. (bilateral)	.	,140
		N	27	27
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-,291	1,000
		Sig. (bilateral)	,140	.
		N	27	27

El valor p calculado es 0,140, que es mayor a 0,05 ($0,140 > 0,05$). En consecuencia, se descarta la Hipótesis alterna y se respalda la hipótesis nula (H_0): No existe una relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente.

Tabla 17

Relación entre la Realización Personal y el Desempeño Docente en la Institución Educativa José María Arguedas, Chilca, 2022

			Realización Personal	Desempeño docente
Rho de Spearman	Realización Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,207
		Sig. (bilateral)	.	,301
		N	27	27
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,207	1,000
		Sig. (bilateral)	,301	.
		N	27	27

El valor p calculado es 0,301, que es mayor a 0,05 ($0,301 > 0,05$), lo que conduce al rechazo de la Hipótesis alterna y respalda la hipótesis nula (H_0): No existe una relación significativa entre la realización personal y el desempeño docente.

CAPÍTULO VI

DISCUSIONES DE RESULTADOS

La investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación entre Síndrome de Burnout y Desempeño Docente, donde se concluyó que, sí existe una correlación negativa significativa entre ambas variables con un $Rho = -,487$ y un $Sig. = ,010 < ,05$, lo que indica que la relación entre las variables es de una correlación inversa que señala que, cuando disminuye el Síndrome de Burnout se incrementa el Desempeño Docente.

Fundamentado en las aportaciones de Maslach y Jackson (1986), se tiene conocimiento de que este síndrome tiene como consecuencia generar comportamientos inadecuados para el afrontamiento del estrés crónico laboral, siendo los docentes una población con mayores factores de riesgo de padecer este síndrome.

En base a los resultados, se converge con Villamar et al. (2019), quienes realizaron su investigación con una mayor muestra de docentes, teniendo como objetivo el determinar la relación entre los factores psicosociales y el Síndrome de Burnout, concluyendo que la dimensión del Agotamiento emocional tiene mayores repercusiones a estos factores que tienen como competencias los docentes, siendo similar el resultado encontrado en la investigación, determinando que existe correlación negativa entre el agotamiento

emocional y el desempeño docente; es decir, esta dimensión es el inicio para el síndrome generando la fatiga y cansancio mental que puede ser ocasionado por las diversas actividades que realiza el docente como parte de su desempeño profesional.

Por otro lado, Salazar et al. (2021), así como Inga y Laza (2021) tuvieron como variables de estudio a la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout, teniendo convergencia parcial con los autores por el motivo de que la dimensión de la realización personal y la satisfacción laboral tienen una correlación positiva y con la dimensión del agotamiento emocional tiene relación inversa; es decir, que en base a los resultados encontrados en la investigación el agotamiento emocional tiene relación inversa con el desempeño docente. Se explica entonces que los docentes pueden sentirse no satisfechos con sus labores y actividades, lo cual disminuirá su realización personal desencadenando en el comienzo del Síndrome de Burnout, presentando el agotamiento emocional como signo de alerta a tener en cuenta para evitar la aparición de este síndrome.

En base a los resultados, se converge con Malander (2019), quien tomó como variable en su investigación el Síndrome de Burnout hallando la correlación con el desempeño docente, teniendo como muestra a docentes argentinos, él explicó que para el diagnóstico del síndrome el individuo debe comenzar a tener niveles altos de agotamiento emocional, después la despersonalización y niveles bajos de realización personal; entonces, contrastando con la investigación, al no existir correlaciones con las dos últimas dimensiones del Síndrome de Burnout, se deduce que estamos ante un comienzo del síndrome que afecta el desempeño en los docentes al tener el agotamiento emocional con una alta significancia de correlación.

En base a los resultados, se converge con Viteri (2022), quien realizó un estudio *Incidencia en el Síndrome de Burnout en la Labor Docente en las Universidades del Ecuador durante la Pandemia del Covid-19*, él encontró que los docentes pueden presentar

casos por agotamiento emocional, pero lo ocultan por desconfianza a represalias sobre la calificación de su desempeño docente. Asimismo, se coincide con Quiñonez y Soriano (2022), quienes en su investigación *Teletrabajo y Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Continental - Sede Huancayo, 2020* hallaron que existe aceptación de los docentes por el teletrabajo presentando un índice bajo del 65,8 % en cuanto a la afectación por el Síndrome de Burnout, un 33,9 % nivel medio y un 0,3 % nivel alto. Concluyeron que existe una relación inversa entre las variables con un $Rho = -,492$ y un $Sig. = ,000 <$ resultando en una correlación inversa moderada y significativa”. De igual modo Chirico et al. (2022), en su artículo, encontraron que el 16,9 % de los docentes presentó burnout, caracterizado por alto agotamiento emocional (EE), alta despersonalización (DP) y baja realización personal (PA). La EE fue alta en el 35,2 %, la DP fue alta en el 13,2 % y la PA fue baja en el 35,2 % de la muestra. El género, el puesto de trabajo, el rol docente y la materia impartida afectaron significativamente el bienestar percibido de los docentes .

Además, se comparte similitud con las investigaciones realizadas por Caravantes (2022), Llavilla y Quispe (2021), y Vidal (2019), quienes abordaron las mismas variables de estudio. En todos estos casos, el objetivo fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente, contrastando con los resultados hallados y llegando a la misma conclusión de los autores sobre la existencia de una correlación inversa, siendo en algunos casos altamente significativa (Llavilla y Quispe, 2021; Vidal, 2019); deduciendo, entonces, que el desempeño docente es perjudicado por la presencia del Síndrome de Burnout y las consecuencias generan nuevas problemáticas para la calidad educativa que se desea en el país; así mismo, siguiendo con la forma del diagnóstico según Malander (2019), el docente está comenzando a experimentar el agotamiento emocional por consecuencia de percibir que su desempeño laboral no es el adecuado generando la

baja realización personal y como mecanismo de defensa ante el estrés laboral opta por la despersonalización en sus actividades.

Convergiendo con Serva (2022), él halló resultados que evidencian que existe un nivel promedio de inteligencia emocional entre los evaluados y una alta proclividad a desarrollar el Burnout. Concluyendo que, a menor inteligencia emocional, los sujetos son más proclives a desarrollar el Burnout. De igual modo, Quiñonez y Soriano (2021) encontraron que existe aceptación de los docentes por el teletrabajo y un índice bajo del 65,8 % en cuanto la afectación por el Síndrome de Burnout, un 33,9 % nivel medio y un 0,3 % nivel alto. Se concluye que existe una relación inversa entre las variables con un $Rho = -,492$ y un $Sig. = ,000 <$ existe una correlación inversa moderada y significativa .

Por otro lado, no se llega a converger con Zea (2018), pese a considerar las variables en mención, no se encuentra correlación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente. Viteri (2022) lo explica indicando que el docente puede estar ocultando información para evitar represalias en cuestión del desempeño docente en su institución educativa.

Igualmente, se diverge con Calderón y Raymundo (2019), que en su investigación *Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes de Instituciones Educativas Estatales de Huancayo - 2019*, encontraron que el 61,4 % de docentes refleja baja satisfacción laboral y un 85,7 % muestra un nivel moderado del Síndrome de Burnout. La investigación concluyó que no existe relación entre las variables $Rho = ,173$ y $Sig = ,153 >$ 0,05; por lo cual, se acepta la H_0 : No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en docentes de Instituciones Educativas Estatales de Huancayo-2019. De igual modo con Contreras y Poma (2022), en su investigación encontró que la mayoría de los colaboradores del Centro Educativo Politécnico muestran que la percepción del Centro es de un nivel medio de síndrome de Burnout (71 %) y nivel

medio de rendimiento laboral (85 %). Se concluye que hay una relación significativa entre el síndrome de Burnout y desempeño de los trabajadores en el Politécnico Regional del Centro 2019. ($p=0,020 < 0,05$) .

En lo que respecta al objetivo específico 1, se determinó que el agotamiento emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa José María Arguedas, del distrito de Chilca, 2022, tienen una relación inversa significativa con un $Rho = -,529$ y una significancia $Sig. = ,005 < ,05$, concluyéndose que cuando disminuye el agotamiento emocional se incrementa el desempeño docente. Asimismo, con Figueroa (2022), en su investigación encontró una correlación de 0,743, con una $Sig.$ La significancia asintótica, determinada mediante la prueba estadística de R de Pearson, es inferior a 0,05 con un valor de 0,000.

Para ello, se tuvo como fundamento la propuesta de Maslach, quien señaló que la carga laboral excesiva, la falta de áreas de descanso y el hecho de no tener control sobre su trabajo en caso de subordinación son algunos de los principales síntomas que conducen al cansancio en los distintos aspectos de la persona (mente, cuerpo y emoción).

En cuanto al objetivo específico 2, se determinó que no existe una relación entre la despersonalización y el desempeño docente por tener un $Sig. = ,140 > ,05$, aceptándose la H_0 .

El fundamento teórico que respalda Harvard Business Review (2021) indicó que es una señal de cómo estamos empezando a perder interés en nuestros trabajos y nos preocupamos menos por la productividad, las relaciones con los empleados y la calidad de los servicios que brindamos, ello se denomina cinismo y puede ser provocado por una falta de compromiso o situaciones injustas en el centro laboral en las que un trabajador siente que sus decisiones no son tomadas en cuenta.

En el objetivo específico 3, se determinó que no existe una relación significativa entre la realización personal y desempeño docente por tener un Sig.= ,301 > ,05. Se valida la Ho., ya que esta dimensión tiene en cuenta los sentimientos de autoeficacia en el trabajo. Alcanzar las propias metas y aspiraciones individuales a través del desarrollo personal es lo que se conoce como realización personal o autorrealización, esta frase describe intentar vivir a la altura de tu potencial, tener éxito y crear una vida feliz de la que puedas estar orgulloso.

CONCLUSIONES

Según los resultados que se desprenden de la investigación, se obtiene las siguientes conclusiones:

- Se determinó la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la I.E. José María Arguedas, coexiste una correlación inversa $Rho = -0,487$, esto sugiere que, a medida que disminuye el Síndrome de Burnout, se incrementa el desempeño docente.
- Coexiste una correlación inversa entre el Agotamiento emocional y el Desempeño Docente con un $Rho = -,529$ y $p = ,005 < ,05$; esto quiere decir que, los docentes que presenten el síntoma de Agotamiento emocional van a disminuir su desempeño docente.
- Se determinó que no coexiste relación entre la Despersonalización y el Desempeño Docente; $Rho = -,291$ y $p = ,140 > ,05$ esto quiere decir que, el síntoma de la Despersonalización que puede presentar un profesor no va a tener relación con su desempeño en la institución.
- En cuestión de la Realización Personal y Desempeño Docente, no se encuentra relación entre las variables; $Rho = -,207$ y $p = ,301 > ,05$. Aceptándose la H_0 de que existe una relación significativa entre las variables. Esto quiere decir que el docente que pueda sentirse realizado personalmente no necesariamente se verá afectado por su desempeño como docente.

RECOMENDACIONES

Se recomienda promover la investigación en la población docente en el tema del Síndrome de Burnout con la finalidad de conseguir mayor data y evidencia que dará sustento a proyectos que tengan como misión la lucha contra este síndrome y la generación de nuevas políticas laborales para salvaguardar la salud integral de los docentes.

Asimismo, se sugiere la creación de un ambiente escolar que promueva la autorreflexión y el crecimiento profesional sin generar presiones innecesarias. La evaluación del desempeño docente debe ser concebida como una herramienta para el desarrollo, más que como un medio de supervisión rigurosa. Al fomentar una cultura institucional que respeta la individualidad y reconoce los desafíos inherentes a la labor docente, se contribuirá a prevenir la aparición del Síndrome de Burnout.

Se recomienda a los docentes participar activamente en programas de bienestar emocional y buscar apoyo psicológico cuando sea necesario. La institución educativa, por su parte, debe facilitar el acceso a recursos de asesoramiento y promover la participación en actividades que fomenten la cohesión y el apoyo mutuo entre el personal. La clave para evitar el Síndrome de Burnout radica en el equilibrio entre las responsabilidades laborales y el cuidado personal. Los docentes deben ser alentados a adoptar prácticas de autocuidado, como son las técnicas de relajación para evitar crisis y de pausas activas en la jornada laboral, a encontrar apoyo en la comunidad educativa y a percibir su desarrollo profesional como un proceso enriquecedor. Este enfoque integral no solo preserva la salud mental del docente, sino que también impacta positivamente en la calidad de la enseñanza ofrecida a los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias: Tomo I*. (1ª ed.). Granica.
- Arias, L. y Jiménez, A. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5056905>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ª ed.). Episteme.
- Beltrán, C., Pando, M., y Pérez, M. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse. *Psicología de la salud* (14), 78-87. <https://www.redalyc.org/pdf/291/29114109.pdf>
- Calderón, W. y Raymundo, G. (2019). *Satisfacción Laboral y Síndrome De Burnout en Docentes de Instituciones Educativas Estatales de Huancayo – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio Institucional de la UPLA.
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1233/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camacho, J. (2008). Asociación entre variables: correlación no paramétrica. *Acta Médica costarricense*, 50(3), 144-146. <https://doi.org/10.51481/amc.v52i6.377>
- Caravantes, S. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II.EE. 1140 Aurelio Miro Quesada Sosa de la Molina, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83172/Caravantes_GSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carré, J. y Castillo, I. (2019). *Influencia del Síndrome Burnout en el Desempeño Laboral: Una literatura científica de los últimos 10 años* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional de la UPN.

[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24261/Trabajo %20de %20Investigacion %20en %20version %20digital %201.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24261/Trabajo%20de%20Investigacion%20en%20version%20digital%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carreño, L. y Cevallos, H. (2021). Síndrome de Burnout: Acercamiento a familiares del personal de enfermería del hospital de especialidades Portoviejo. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia*, 6(12).

<https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967026/576868967026.pdf>

Cherniss, C. (1993). Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. In Schaufeli, W. B., Maslach, C. y Marek, T. (Eds.), *Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research* (p. 135–149). Taylor & Francis.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones* (8ª ed.). McGraw-Hill, Interamericana. <https://bit.ly/2N8BNoS>

Chirico, F., Crescenzo, P., Nowrouzi-Kia, B., & Tarchi, L. (2022). Prevalence and predictors of burnout syndrome among schoolteachers during the COVID-19 pandemic in Italy: A cross-sectional survey. *Journal of Health and Social Sciences*, 7(2), 195-211. https://www.researchgate.net/profile/Murat-Yildirim-3/publication/362240904_Prevalence_and_predictors_of_burnout_syndrome_among_schoolteachers_during_the_COVID-19_pandemic_in_Italy_A_cross-sectional_survey/links/62e246304246456b55efc168/Prevalence-and-predictors-of-burnout-syndrome-among-schoolteachers-during-the-COVID-19-pandemic-in-Italy-A-cross-sectional-survey.pdf

Contreras, J. y Poma, M. (2022). Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro. Huancayo – 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio

Institucional de la UPLA.

https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3846/T037_71481317_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cruz, M. (2013). *Manual de riesgos psicosociales: El estrés y el síndrome de burnout*.

Editorial CEP.

<http://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=3217326>.

Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). *Stages of Disillusionment in the Helping Professions*.

Human Sciences Press.

Espinoza, J. (2018). Clima Organizacional Predictor del Desempeño Docente en Centros

Educativos Iniciales. *Revista Científica Institucional Tzhoecoén*, 10(1).

<https://doi.org/10.26495/rtzh1810.125145>

Fernández, J. (2018). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta,

estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de

Lima, Perú. *Universitas Tychologica*, 7(2), 385-401.

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a07.pdf>

Figuroa, E. (2022). *Síndrome de Burnout y Engágement en tiempos de Covid-19 en docentes del nivel secundaria de una Institución Educativa Pública de la Provincia de Jauja, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica].

Repositorio Institucional de la UNH.

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7454f991-2640-4324-bb5f-b656e2033e0c/content>

Freudenberger, H.J. (1989). Burnout: Past, present, and future concerns. *Loss, Grief & Care*, 3, 1–10.

Gil, P. (2005). *El Síndrome*. Pirámide.

- Gonzales, O. (2018). Percepción del desempeño docente estudiante en la modalidad mixta desde una mirada ecosistémica. *Ride Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo Educativo*.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100370
- Guerra, R. (2021). Solo el 40,1 % de los hogares peruanos tiene acceso a Internet: ¿Qué hacer para elevar la conectividad? *El Comercio*.
<https://elcomercio.pe/economia/peru/solo-el-401-de-los-hogares-peruanos-tiene-acceso-a-internet-que-hacer-para-elevar-la-conectividad-congreso-velocidad-minima-de-conexion-inei-ncze-noticia/>
- Harvard Business Review. (2021). *Guías HBR: Cómo superar el burnout*. Reverte-Management.
- Hernández, R y Mendoza, P. (2023). *Metodología de la Investigación: Las rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (2ª ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Huamancaja, J. (2020). *Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica - 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional de la UNCP.
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6234/T010_73069268_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Inga, K. y Laza, A. (2021). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el COVID-19* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10651>
- Llavilla, M. y Quispe, L. (2021). *Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria de Instituciones Educativas de Lima, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63674/Llavilla_NM-Quispe_HLY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Malander, N. (2019). Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario. *Revista de Psicología*, 15(29), pp. 84-99.

Maslach, C. y Jackson, S. (1986). Maslach burnout inventory manual. Palo alto, USA: Consulting Psychologist Press, Inc.

Ministerio de Educación. (2012). Marco del Buen Desempeño Docente: Un buen Maestro Cambia tu Vida. Minedu.

OCDE. (2020). *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico*.

https://www.oecd.org/education/talis/TALIS-Gu%C3%ADa-del-profesoradoTALIS-2018-Vol-II_ESP.pdf

Otzen, T. y Monterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población en estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Padilla, H. (2018). Gestión administrativa en el desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima-2018 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27847/Padilla_FHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palella, S. y Martins, F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa (3ª ed.).

FEDUPEL. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf>

Peniche, R., Ramón, C., Guzmán, C., & Mora, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 77-95.

- Serva, Y. (2022). *Inteligencia emocional y Síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de una Institución educativa pública de Huancayo, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional de la UNHEVAL.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8039/TPS00370S42.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Tito, R. (2017). *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 - Lima* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8514/Tito_JR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Unesco. (2018). UNESCO. <https://en.unesco.org/news/what-makes-good-teacher>
- Vidal, L. (2019). *Síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37681/vidal_vl-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Villamar, D., Juárez, A., González, I., y Osnaya, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 111 - 140.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360>
- Viteri, M. (2022). *Incidencia del Síndrome de Burnout en la Labor Docente en las Universidades del Ecuador durante la Pandemia Covid-19* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil]. Repositorio Institucional de la UPS. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23339/1/UPS-GT003951.pdf>

Zea, L. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Parroquial "Juan XXIII" del distrito de Moquegua – 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31431/zea_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Institución Educativa “José María Arguedas” – Chilca, 2022						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Síndrome de Burnout			
¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en la Institución Educativa “José María Arguedas” – Chilca, 2022?	Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Institución Educativa “José María Arguedas” – Chilca, 2022	Existe una relación directa y significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Institución Educativa “José María Arguedas” – Chilca, 2022.	Dimensiones	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Agotamiento emocional	1,2,3,4,5,6,7,8,9,	1. Nunca 2. . Alguna vez al año o menos 3. Una vez al mes o menos 4. Unas pocas veces al mes 5. Una vez a la semana 6. Varias veces a la semana 7. Todos los días	Nivel bajo [22, 66> Nivel medio [67, 110> Nivel alto [111, 154>
			Despersonalización	10,11,12,13,14		
Baja realización personal	15,16,17,18,19,20,21,22					
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño docente			
1) ¿Cuál es la relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa “José María Arguedas” – Chilca, 2022?	1) Determinar la relación que existe entre el cansancio emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa “José María Arguedas” – Chilca, 2022.	1. Existe una relación directa y significativa entre el cansancio emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa “José María Arguedas” – Chilca, 2022.	Dimensiones	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
2) ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño docente en la Institución Educativa “José María Arguedas” – Chilca, 2022 ?	2) Determinar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño docente en la Institución Educativa “José María Arguedas” – Chilca, 2022.	2. Existe una relación directa y significativa entre la despersonalización y el desempeño docente en la Institución Educativa “José María Arguedas” – Chilca, 2022.	Organización para la enseñanza a los estudiantes	1,2,3,4,5,6,7	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre	Nivel bajo [23, 53>
			Enseñanza para el aprendizaje	8,9,10,11,12,13		
3) ¿Cuál es la relación entre la realización personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “José María Arguedas” – Chilca, 2022?	3) Determinar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “José María Arguedas” – Chilca, 2022.	3. Existe una relación directa y significativa entre la realización personal y el desempeño docente en la Institución Educativa “José María Arguedas” – Chilca, 2022	Participación en la administración de la Institución Educativa ligado a la sociedad	14,15,16	5. Siempre	Nivel medio De [54, 84> Nivel alto) [85, 115>
			Perfeccionamiento de la profesionalidad y la identidad del maestro	17,18,19,20,21,22,23		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Científico Diseño: No experimental-correlacional - transversal		Población: 27 docentes Muestra: 27 docentes	Técnicas: La encuesta Instrumentos: El cuestionario		Descriptiva: Tablas, frecuencias Inferencial: Contrastación de hipótesis	

Anexo 2. Inventario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-ed)

Instrucciones: Marque con una X la opción según como usted se siente antes las siguientes afirmaciones.

		Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
N°		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

Anexo 3. Cuestionario del Desempeño Docente – MINEDU

Instrucciones: Marque con una X la opción que más se acerque a su realidad de acuerdo a la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítem	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Organización para la enseñanza a los estudiantes						
1	¿Usted prevé o diseña con apoyo de los estudiantes y padres de familia algunos materiales necesarios para el desarrollo de las competencias en su área?					
2	¿Usted selecciona los procesos pedagógicos, selecciona y lo secuencia de forma creativa para despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes con la finalidad de lograr los propósitos planteados?					
3	¿Usted al desarrollar su labor como docente demuestra que conoce y comprende los conceptos, teorías y la didáctica de su área?					
4	¿El lenguaje que utiliza al explicar los contenidos de su área a sus estudiantes es coherente, claro y comprensible para el logro de los propósitos planteados?					
5	¿Usted planifica su programa de forma colegiado con sus colegas y toman en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes?					
6	¿En la investigación acción participativa utiliza como vía para la búsqueda de soluciones a los problemas formativos y de aprendizaje de sus estudiantes?					
7	¿Usted adapta las actividades físicas y juegos motrices para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes?					
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje						
8	¿Usted crea un ambiente propicio y adecuado basado en el afecto, confianza y respeto mutuo con los estudiantes?					
9	¿Las situaciones de aprendizaje que plantea les genera curiosidad, motivación a los aprendices y logran desarrollar las competencias planteadas?					
10	¿En el desarrollo de su sesión utiliza estrategias pedagógicas y actividades que promuevan el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes?					
11	¿Los instrumentos que utilizas para recoger la información y evaluar el avance y logros de aprendizaje son apropiados?					
12	¿Usted organiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para retroalimentar y tomar decisiones de forma oportuna?					
13	¿Usted informa de forma oportunamente el resultado de la evaluación a los estudiantes, su familia y autoridades de la IE?					

Dimensión 3: Participación en la administración de la Institución Educativa ligado a la sociedad		1	2	3	4	5
14	¿Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?					
15	¿Cómo parte de su labor pedagógica elaboras y ejecutas proyectos innovadores referentes a su área para el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades del estudiante?					
16	¿Involucas a las familias, autoridades de la comunidad en todo el proceso del proyecto de innovación, con la finalidad de mejorar la calidad educativa de los estudiantes?					
Dimensión 4: Perfeccionamiento de la profesionalidad y la identidad del maestro		1	2	3	4	5
17	¿Para usted los aspectos salariales, clima laboral, formación permanente influyen considerablemente el desempeño de los docentes?					
18	¿Usted recibe capacitación permanente que se adecuan a las necesidades profesionales y al contexto?					
19	¿Las capacitaciones que ha recibido le permiten mejorar sus competencias pedagógicas y didácticas para emplear metodologías adecuadas en la enseñanza aprendizaje de sus estudiantes?					
20	¿Percibe o recibe usted el apoyo de las autoridades de la comunidad, IE y padres de familia en los aprendizajes de los estudiantes?					
21	¿En la institución educativa que labora cuenta con infraestructura, recursos y materiales suficientes y adecuados para el desarrollo de las competencias de su área?					
22	¿Asiste regular y puntualmente a la IE y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva?					
23	¿Consideras que es satisfactorio su desempeño como docente?					

Anexo 4. Formato de consentimiento informado

Consentimiento para participar en estudio de investigación

Institución: Universidad Continental – Huancayo.

Investigador: Kenneth Scott Ureta Aquino.

Título: Síndrome de burnout y desempeño docente en la institución “José María Arguedas” – Chilca, 2022.

Propósito del estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio para evaluar la correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente, para la creación de un proyecto de investigación.

Se realizará a través de preguntas que usted responderá con la mayor honestidad, usted podrá tomar el tiempo que sea necesario para responder, también puede parar con la entrevista en el momento que lo necesite

Si decide participar en este estudio, se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará el test Inventario de Burnout de Maslach para docentes (MIB-ed) _
2. Evaluación de desempeño docente.

Riesgos:

La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo para su salud y/o trabajo.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio. Los cuales se mantienen en absoluta reserva.

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin que ello ocasiona ningún perjuicio para usted.

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombres y Apellidos
Participante

Kenneth Scott Ureta Aquino
Investigador

Anexo 5. Permiso para la utilización del nombre de la Institución Educativa

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

SOLICITO: Permiso para la utilización del
nombre de la Institución Educativa “José
María Arguedas”

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JOSÉ MARÍA
ARGUEDAS”
S.D.

KENNETH SCOTT URETA AQUINO,
identificado con DNI N°74233343, con
domicilio en Av. Huancavelica 2301 del
distrito de El Tambo, provincia de
Huancayo, estudiante del 10mo ciclo de la
carrera de psicología de la Universidad
Continental. Ante Ud. Con el debido
respeto me presento y expongo:

Que, por motivos de ejecución de mi trabajo de investigación “Síndrome de burnout y
Desempeño Docente en una institución educativa del distrito de Chilca”, es que recurro a
su despacho para que me brinde las facilidades correspondientes en la utilización del
nombre de su institución a cargo, siendo el nombre de “Institución Educativa José María
Arguedas” a utilizar en el trabajo de investigación con fines académicos.

POR LO EXPUESTO:

Agradeciendo la atención y comprensión, ruego a usted acceder a mi solicitud por ser de
justicia.

Huancayo, 23 de noviembre del 2022



Kenneth Scott Ureta Aquino
DNI: 74233343