

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO**  
**EDUCATIVO**



**INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL**  
**DESEMPEÑO LABORAL, DE LOS DOCENTES EN EL NIVEL**  
**SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**  
**PARROQUIAL “PADRE ABAD” EN EL PRIMER BIMESTRE**  
**DEL AÑO ACADÉMICO 2019**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA**  
**EDUCACIÓN**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN**  
**EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO**  
**EDUCATIVO**

**TESISTA : HUAMAN SINCHE JOHN RUDY**

**ASESOR: MG. HERRERA ALANIA GLADYS LUZ**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

A los docentes de la Universidad Nacional Herminio Valdizán, por su enseñanza que ha permitido culminar estudios de posgrado

A las autoridades educativas de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de Tingo María, por su participación en la aplicación del cuestionario y su apoyo incondicional en la culminación del informe de investigación,

Al asesor de investigación, por su consejo y orientación para la culminación de trabajo de investigación.

El autor

## **AGRADECIMIENTO**

A mi familia con mucho cariño por ser parte de este proyecto personal en culminar estudios de Posgrado

John

## RESUMEN

La investigación titulada, «influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes en el nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” en el primer bimestre del año académico 2019, tiene como propósito determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes en el nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” en el primer bimestre del año académico 2019, para lo cual se formuló el problema ¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes en el nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” en el primer bimestre del año académico 2019, luego se formuló la hipótesis, existe relación inversa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes en el nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” en el primer bimestre del año académico 2019. La investigación se ubica en el enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, nivel de investigación descriptiva correlacional, diseño de investigación correlacional transversal, población y muestra constituida por 25 docentes, a las que se aplicó los instrumentos de investigación cuestionario de encuesta de síndrome de Burnout y el cuestionario de desempeño laboral la misma que fue validado y hallado la confiabilidad con alfa de cronbach. Al finalizar la investigación se llegó a determinar que existe una relación débil entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de spearman  $\rho = -0,615$ , se tiene correlación negativa media, por lo tanto, si existe relación inversa media. Además  $0,001 < 0,05$ , en consecuencia se corrobora la correlación».

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, desempeño laboral

## ABSTRACT

The investigation registered as a «legitimate real estate property Influences of Bournout's syndrome in the labor performance of the teachers in the educational parochial Institution's secondary level Padre abbot in the first two-month period of the academic year 2019, Padre has like purpose to determine the existing relation between Bournout's syndrome in the labor performance of the teachers in the Educational parochial Institution's secondary level Abbot in the first two-month period of the academic year 2019, for which the problem was formulated Which one is the relation between Bournout's syndrome and the labor performance of the teachers in the Educational parochial Institution's secondary level Padre abbot in the first two-month period of the academic year 2019 so that Existe formulated the hypothesis himself Existe inverse relation between Bournout's syndrome and the labor performance of the teachers in the Educational parochial Institution's secondary level Padre abbot in the first two-month period of the academic year 2019. Investigation is located at the quantitative focus, fact-finding letter type. He took place to the conclusion when finalizing investigation, It Was Determined than exists a weak relation between Burnout's Syndrome and the labor performance of the teachers of the secondary level of the Educational Parochial Institution Padre Abad of the city of Tingo María – 2019. Rho has spearman's rho itself right after applying the fact-finding instruments - 0.615, it has half a negative correlation itself, therefore, if inverse half a relation exists. Besides 0.001 0.05, in consequence correlation is corroborated».

**Key words:** Burnout's syndrome, labor performance

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPITULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	12
1.1.  Fundamentación del problema.....	12
1.2.  Justificación e importancia de la investigación.....	14
1.3.  Viabilidad de la investigación.....	16
1.4.  Formulación del problema.....	16
1.4.1. Problema general.....	16
1.4.2. Problemas específicos.....	16
1.5.  Formulación de objetivos.....	17
1.5.1. Objetivo general.....	17
1.5.2. Objetivos específicos.....	17
II.    CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	18

2.1.	Formulación de las hipótesis .....	18
2.1.1.	Hipótesis general .....	18
2.1.2.	Hipótesis específicas .....	18
2.2.	Operacionalización de las variables .....	19
2.3.	Definición operacional de las variables .....	20
2.3.1.	Síndrome de Burnout .....	20
2.3.2.	Desempeño docente .....	20
III.	CAPITULO III. MARCO TEÓRICO .....	21
3.1.	Antecedentes de investigación .....	21
3.1.1.	A nivel internacional .....	21
3.1.2.	A nivel nacional .....	22
3.1.3.	A nivel local .....	24
3.2.	Bases teóricas .....	26
3.2.1.	Síndrome de burnout .....	26
3.2.2.	Desempeño laboral.....	35
3.3.	Bases conceptuales.....	42
IV.	CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	44
4.1.	Ámbito de estudio .....	44
4.2.	Tipo y nivel de investigación .....	44
4.3.	población y muestra .....	44

4.4.	Diseño de investigación .....	45
4.5.	Técnicas e instrumentos .....	45
4.5.1.1	Validación de instrumentos para la recolección de datos. ....	46
4.5.1.2	Confiabilidad de instrumentos para la recolección de datos.....	46
4.6.	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos .....	47
4.7.	Aspectos éticos.....	48
V.	CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	49
5.1.	Análisis descriptivo .....	49
5.2.	Análisis inferencial y contrastación de hipótesis .....	54
5.3.	Discusión de resultados.....	60
5.4.	Aporte científico de la investigación.....	63
	CONCLUSIONES.....	64
	SUGERENCIAS .....	65
	REFERENCIAS .....	66
	ANEXOS .....	70

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Juicio mediante expertos.....	46
Tabla 2: Confiabilidad de los instrumentos .....	47
Tabla 3: Resultados de la variable síndrome de Bournout de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. ....	49
Tabla 4: Resultados de la dimensión cansancio emocional de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. ....	50
Tabla 5: Resultados de la dimensión despersonalización de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. ....	51
Tabla 6: Resultados de la dimensión realización personal de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. ....	52
Tabla 7: Resultados de la variable desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. ....	53

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Resultados de la variable síndrome de Bournout de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019 .....	49
Figura 2: Resultados de la dimensión cansancio emocional de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. ....	50
Figura 3: Resultados de la dimensión despersonalización de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. ....	51
Figura 4: Resultados de la dimensión realización personal de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. ....	52
Figura 5: Resultados de la variable desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. ....	53

## INTRODUCCIÓN

El control interno en los procesos de contrataciones de bienes y servicios realizados por las municipalidades nos permite, entre otras cosas, acercar los contratos públicos a una legislación eficaz y que escuche a su entorno; información de adquisiciones efectiva y oportuna; procedimientos claros e institucionalizados; cooperación inter y extra institucional; exigencia de liderazgo eficaz de las autoridades; y un uso de herramientas efectivas que midan nuestro actuar. De la misma forma facilita a la contratación alejarla de prácticas políticas y clientelares; irregularidades; ineficiencias y duplicidades; y, sobre todo, de la manera que la seguimos pensando y ejecutando.

Es por esto que en la presente investigación se busca determinar la influencia del control interno en los procesos de contrataciones de bienes y servicios en la municipalidad provincial de Pachitea, 2021. Por tanto, fue conveniente estructurar la presente investigación de la siguiente manera:

Capítulo I. Aspectos básicos del problema de investigación, en este capítulo se desarrollaron, la fundamentación del problema, la justificación e importancia de la investigación, la viabilidad de la investigación, se formularon el problema general y específicos como también el objetivo general y específicos.

El Capítulo II. Sistema de hipótesis, este capítulo comprende la formulación de las hipótesis, la operacionalización de las variables y la definición operacional de las variables.

Capítulo III. Marco teórico, comprende los antecedentes, las bases teóricas y las bases conceptuales.

Capítulo IV. Metodología, que comprende el ámbito de estudio, el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, el diseño de investigación, la técnica e instrumento, las técnicas para el procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos.

El capítulo V. Resultados y discusión la cual comprende, el análisis descriptivo, el análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis, la discusión de resultados y el aporte científico de la investigación.

Finalmente, se llega a las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

## **CAPITULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Fundamentación del problema**

A menudo se ha venido investigando el Síndrome de Burnout en profesionales relacionados con la salud, lo cual es acertada pero no es la única; en estos últimos años en el mundo se ha visto el aumento del número de docentes de nivel secundaria que presentan este síntoma, las largas exigencias laborales, participación en la enseñanza, preparación para la misma, no son iguales que eran antes, el desempeño laboral de un docente de hoy en día debe ser muy alta para poder ser contratado o mantener el trabajo lo cual genera estrés, miedo y ansiedad derivando así en el padecimiento del Síndrome de Burnout lo que en sobre manera se ve reflejado en su desempeño laboral, su salud mental a la par se ve deteriorada y presentan un cansancio emocional, despersonalización y la falta de realización Personal (Puma, 2021).

En una última entrevista a la ex directora del programa PISA en Alemania mencionó que, los países europeos tienen un buen rendimiento educativo, lo cual se debe a la exigencia hacia al docente que tiene el país, ya que ellos son las principales fuentes motivacionales, sin embargo, esto justamente es un gran dilema sobre cómo mantener el desempeño laboral sin que las exigencias produzcan en ellos problemas como es el Síntoma de Burnout (Zunini, 2023).

El Síndrome de Burnout está asociado al cansancio o agotamiento emocional de un individuo frente a su labor como profesional como es el caso de un docente, actualmente escuchar que una persona haya sufrido o esté sufriendo de este síntoma no es algo nuevo o algo que pueda sorprender.

Desde aproximadamente el 1ro enero del año 2022 la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha incluido el Síndrome de Burnout como enfermedad en su 11va edición “la nueva CIE-11”, si bien esto debió ser incluido en el año 2019 no sucedió así (Matin, 2022). Ante esto, Antonio Cano, presidente de la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y la Depresión, mencionó que este reconocimiento frente al mundo que ha tenido la OMS permitirá una mayor visibilidad de este síntoma y no a normalizarlo; estar mal no es normal y debe ser tratado, debido a que en España lo

reconocen como un accidente de trabajo y no como lo que es una enfermedad por el ambiente de trabajo entre otros (Mouzzo, 2019).

Las estadísticas demuestran que el 10 % de los profesionales estadounidenses presentan el Síntoma de Burnout y un 5 % lo presentan en su forma más grave, si bien al inicio se puede confundir con la depresión o ansiedad, este síntoma es leve y se relacionan de manera directa al trabajo, pero de acuerdo a su trato irá en su disminución o en su aumento; así mismo, los profesionales que estén en contacto directo con el público son los más propensos a ello (Mouzzo, 2019).

En América Latina, los países no han sido ajenos a problemas relacionadas con la salud mental, al ser países en vías de desarrollo cuentan con múltiples problemas en muchos de sus sistemas, siendo una de ellas el empleo, los docentes en su mayoría cuentan con salarios bajos y largas jornadas laborales; de igual manera, de su especialización dependerá su nivel salarial, y en la mayoría de los casos estos no se sienten valorados generando desesperación y ansiedad, que si no son tratados a tiempo generan en ellos el Síntoma de Burnout; ya existen diversos casos donde este síntoma ha afectado de manera directa a su desempeño laboral, un profesional con problemas de salud mental y física no va a poder desempeñarse como lo haría una persona sin estos problemas, ya que los profesionales presentan un cansancio emocional, despersonalización y una nula realización personal (Puma, 2021).

En cuanto al entorno nacional, un estudio sobre el Síntoma de Burnout en docentes peruanos presentó «un nivel moderado de hasta 93,7 % y 6,3 % severo entre la población masculina, encontrándose en la población femenina un 91,5 % moderado y 7,5 % severo» (Arias y Jiménez, 2013, p. 4), lo cual significa que las mujeres profesoras son las más propensas a sufrir niveles más crónicos del Síntoma de Burnout, este resultado se ve reflejado en el desempeño laboral y por ende en el resultado de enseñanza hacia los alumnos, los cuales son los más perjudicados.

En el contexto durante y luego de la pandemia, los profesores peruanos son los que se han visto con altos niveles de estrés y los casos del Síndrome de Burnout han ido en crecimiento, estos han tenido que adaptarse a las nuevas condiciones frente al virus, si bien esta tarea no ha sido nada fácil, muchos no han podido superar esta dificultad y hasta hoy en día tienen secuelas de lo que se vivió en ese momento (Huayanay, 2022).

Dentro del entorno local, esta problemática vendría a ser causante del poco desempeño de los docentes y en consecuencia del deficiente aprendizaje de los alumnos de la región Huánuco; y es que el síndrome de Burnout se encuentra presente en la gran cantidad de profesionales en el área de docencia y esto genera ciertas limitaciones en su crecimiento profesional o personal. Dentro de la región el problema de síndrome de Burnout ha recibido atención en diversos estudios, sin embargo, no existe investigaciones dentro del campo educativo, específicamente del desempeño laboral de los docentes.

En evidencias, un estudio realizado en Tingo María se logró identificar que los docentes tienen una alta tendencia en la realización personal a diferencia de los demás componentes como el agotamiento emocional o la despersonalización los cuales se encuentran en niveles bajos, y es que se encuentra con un 61.76 % en un nivel alto, un 14.71 % en medio y un 23.53 % en bajo, esto principalmente por la insatisfacción acerca de sus resultados laborales, las tendencias negativas al autoevaluarse, llegando a subestimar su capacidad y sentirse insatisfechos con su desarrollo laboral (Huayanay, 2022).

Lo mencionado anteriormente fundamenta la presente investigación, en la cual se busca la relación entre las variables del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes.

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

Estando relacionado el desempeño docente con el estado de salud de los docentes para poder realizar sus labores académicas y que estas puedan ser efectivas dentro del horario de trabajo designado, y habiendo observado que algunos docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” abandonan por algunos minutos su aula para diversas actividades como ir a los servicios higiénicos o simplemente a revisar su celular en la puerta del aula, como también se observa que pasan varios minutos sentados al lado de su pupitre sin realizar actividad alguna, es ahí que radica la importancia y utilidad de esta investigación para poder encontrar las respuestas a los minutos de abandono en sus actividades propias de los docentes en el aula.

La importancia de esta investigación radicará en que nos servirá de base para poder determinar el grado de influencia de los docentes en la enseñanza de sus estudiantes debido a que puedan estar bajo el síndrome de Burnout debido a su recargada labor y las constantes visitas de los miembros del Ministerio de Educación en sus diversos monitoreos.

### **Justificación teórica**

Esta investigación a través de la aplicación del test de Maslach se propuso medir el estrés laboral en la muestra para así conocer con propiedad la existencia de la misma y si lo hay, esto permita tomar acciones sobre el particular. Este instrumento es confiable debido a que diversos investigadores a nivel internacional y nacional ya lo han utilizado y lo recomiendan.

Se hace evidente lo importante que es conocer el nivel de estrés laboral que presenta el docente y mediante esta investigación se quiere conocer para que de esa manera se puedan implementar estrategias que ayuden a prevenir y disminuir su estrés.

### **Justificación práctica**

Dentro de lo que se llegó a proporcionar con los resultados, se pudo generar un aporte a la comunidad investigadora mediante la interpretación crítica que se otorgó. Asimismo, con todo el desarrollo del estudio puede ser utilizada como una referencia para una investigación a mayor profundidad.

### **Justificación metodológica**

El trabajo de investigación de diseño correlacional permitió encontrar la relación entre el síndrome de Bournout y el desempeño laboral, eso implica afirmar que la única forma de mejorar el servicio educativo en la institución es disminuyendo el síndrome de Burnout para lo cual debe haber planes de mejora institucional y sobre todo mejorar el desempeño laboral.

### **1.3. Viabilidad de la investigación**

El proyecto de investigación es viable por las siguientes razones:

- El Maestría labora en la institución educativa donde se desarrolla la investigación, por lo que le será posible la aplicación de los instrumentos.
- Los costos del estudio de investigación fueron cubiertos en su totalidad por el investigador.
- Hay un consentimiento de los docentes a quienes se aplicó los instrumentos, para que se pueda recoger la información relevante y poder sistematizarla.
- La bibliografía se obtuvo de diversos repositorios, ya que el investigador tuvo acceso a una línea de internet que asegura poder consultar en diversas bibliotecas.

### **1.4. Formulación del problema**

#### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María - 2019?

#### **1.4.2. Problemas específicos**

- a. ¿Cuál es la relación que existe entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María - 2019?
- b. ¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María - 2019?
- c. ¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María - 2019?

## **1.5. Formulación de objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- a. Determinar la relación que existe entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.
- b. Determinar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.
- c. Determinar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

## CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

### 2.1. Formulación de las hipótesis

#### 2.1.1. Hipótesis general

- **H<sub>0</sub>**: No existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.
- **H<sub>1</sub>**: Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

#### 2.1.2. Hipótesis específicas

- **H<sub>0</sub>**: No existe relación inversa entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.
- **H<sub>1</sub>**: Existe relación inversa entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.
  
- **H<sub>0</sub>**: No existe relación inversa entre la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.
- **H<sub>2</sub>**: Existe relación inversa entre la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.
  
- **H<sub>0</sub>**: No existe relación inversa entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.
- **H<sub>3</sub>**: Existe relación inversa entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

## 2.2. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO	INSTRUMENTO	CATEGORÍA VALOR	ESCALA
<b>Síndrome de Burnout</b>	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Agotamiento emocional.</li> <li>▪ Frustración laboral.</li> <li>▪ Exceso de Trabajo.</li> <li>▪ Estrés laboral</li> </ul>	Cualitativo	Cuestionario de Maslach Burnout Inventor y (MBI)	Muy Alto (38-45) Alto (30 – 37) Medio (23-29) Bajo (16 – 22) Muy bajo (9 - 15)	Ordinal
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Maltrato al estudiante.</li> <li>▪ Insensibilidad.</li> <li>▪ Desinterés.</li> <li>▪ Culpabilidad.</li> </ul>			Muy Alto (22-25) Alto (17 –21) Medio (13-16) Bajo (9 –12) Muy bajo (5 - 8)	Ordinal
	Realización Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comprensión</li> <li>▪ Resolución de Problemas</li> <li>▪ Influencia positiva.</li> <li>▪ Vitalidad personal.</li> <li>▪ Clima laboral relajante</li> </ul>			Muy Alto (33-40) Alto (26 – 32) Medio (20-25) Bajo (14 – 19) Muy bajo (8 - 13)	Ordinal
<b>Desempeño Laboral</b>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Características del estudiante</li> <li>▪ Contenido disciplinar</li> <li>▪ Enfoques y procesos pedagógicos</li> <li>▪ Planificación colegiada</li> <li>▪ Recursos</li> </ul>	Cualitativo	Cuestionario del Marco de Buen Desempeño Docente	Destacado (86-104) Satisfactorio (66-85) Regular (46-65) Deficiente (26-45)	Ordinal
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Clima para el aprendizaje</li> <li>▪ Convivencia democrática</li> <li>▪ Proceso de enseñanza</li> <li>▪ Estrategias pedagógicas</li> <li>▪ Evaluación sistematizada</li> </ul>				Ordinal
	Participación en la gestión de la institución educativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo colegiado</li> <li>▪ Atención a padres</li> </ul>				Ordinal
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Práctica pedagógica</li> <li>▪ Ética profesional</li> </ul>				Ordinal

## **2.3. Definición operacional de las variables**

### **2.3.1. Síndrome de Burnout**

Pero desde otra perspectiva (Pines, Aronso, & Kafry, 2011) establecieron que «el Síndrome de Burnout es el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por el involucramiento crónico en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes. Por lo tanto, esta afirmación centra su conceptualización en agotamiento emocional y físico que realiza el maestro durante su desarrollo laboral. Los autores mencionados consideran al Síndrome de Burnout como un conjunto de manifestaciones de agotamiento corporal y/o agotamiento mental que sufren los trabajadores como reacción a las exigencias de la ejecución de actividades asignadas de acuerdo al puesto de trabajo o cuando se supera la capacidad del individuo para que pueda ejecutar de manera eficiente las labores asignadas y poder trabajar bajo control».

### **2.3.2. Desempeño docente**

El desempeño laboral de los docentes se enmarca en tres aspectos fundamentales, la planificación, la ejecución y la evaluación del aprendizaje. a este aspecto se añade la emisión de informes, participación en las acciones educativas y sobre todo el trabajo con los agentes educativos padres, estudiantes y comunidad educativa. realiza diferentes niveles de planeación, el más importante es el diseño general de su área o áreas de trabajo en cumplimiento de los objetivos propuestos en el proyecto educativo, luego las unidades didácticas, seguidamente las sesiones de clases y cada uno de estos planes requiere la definición de estrategias metodológicas, distribución de tiempos y previsión de recursos.

## CAPITULO III. MARCO TEÓRICO

### 3.1. Antecedentes de investigación

Se consideraron los siguientes estudios relacionado con la presente:

#### 3.1.1. A nivel internacional

Lopez (2020), en su tesis de maestría titulada “*Síndrome del quemado y desempeño laboral de los docentes de bachillerato de las unidades educativas privadas de la ciudad de Riobamba*”, «Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El objetivo fue determinar la influencia del síndrome del quemado en el desempeño laboral de los docentes de bachillerato de las unidades educativas particulares (p. 18), se utilizó el diseño no experimental de corte transversal, con un nivel descriptivo; así mismo, se cuenta con un enfoque cuantitativo, a su vez a su vez se trabajó con una muestra de 110 docentes, en cuanto a la obtención de la información se aplicaron la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el test de medición Maslach Burnout Inventory (MBI) (p. 58); finalmente, se concluyó en lo siguiente: de acuerdo al procesamiento estadístico con los datos brindados en la encuesta, el síndrome del quemado va a tener una influencia directa dentro del desempeño laboral de los docentes del bachillerato de centros educativos de Riobamba, así mismo, dentro del estudio se logró identificar que los docentes de los centros educativos de Riobamba padecen un alto nivel de agotamiento emocional el cual es generado por el cansancio, la fatiga, pérdida de energía, irritabilidad, etc. Dentro de la investigación un 100 % se refieren a sentir estrés frente a un alto rendimiento: los docentes que muestran un rendimiento laboral muy bueno presentan el 60 % de estrés alto y un 40 % de estrés medio».

Polo et al. (201), en su tesis de maestría titulada “*Habilidades Emocionales y Síndrome de Burnout en Docentes de Educación Básica Primaria y Secundaria del Caribe Colombiano primer semestre 2020*”, «Universidad del Norte, Colombia. El objetivo fue establecer la relación entre las habilidades emocionales y el nivel de burnout de una muestra de docentes (p. 55), se utilizó un diseño no experimental de corte transversal con un nivel correlacional; así mismo, cuenta con un enfoque cuantitativo, a su vez se trabajó con una muestra de 257 docentes, en cuanto a la obtención de la información se aplicaron la técnica de la encuesta, cuyo instrumento

fue el Inventario de Cociente Emocional Bar-On (ICE); finalmente se concluyó en lo siguiente: de acuerdo al procesamiento estadístico con los datos brindados en la encuesta, existe una correlación negativa moderada en entre las variables habilidades emocionales y el nivel de burnout, con un valor de  $r_s = -0,637$ : por lo tanto, mientras las habilidades emocionales de los docentes sean negativas el síndrome de burnout tenderá a ser positiva».

Martínez (2018), en su tesis de maestría titulada “*Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios (Carrera de Medicina - Universidad del Valle La Paz)*”, «Universidad del Valle La Paz, Bolivia. El objetivo fue describir las estrategias de afrontamiento al síndrome de Burnout presentadas en docentes universitarios (p. 22), se utilizó un diseño no experimental de corte transversal, con un nivel explicativo – prospectivo; así mismo, cuenta con un enfoque cuantitativo, a su vez se trabajó con una muestra 65 docentes. En cuanto a la obtención de la información se aplicó las técnicas del análisis documental y revisión documental, por consiguiente; el instrumento fueron la fichas bibliográficas, finalmente, se concluyó en lo siguiente: La prevalencia del síndrome de Burnout, docentes de la carrera de medicina de la Universidad Privada del Valle - Sede La Paz, es de 29,51 %, dentro del cual 1.64% es de nivel severo, 8.2% es de nivel medio y 19.67% es de nivel bajo; así mismo, dentro del estudio un 96% de los docentes presenta algún tipo de agotamiento emocional».

### **3.1.2. A nivel nacional**

Puma (2021), en su tesis de maestría titulada “*Relación del Síndrome Burnout y competencia laboral de los docentes de los institutos superior pedagógico público de la región Puno 2020*”, «Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. El objetivo fue determinar la relación entre el nivel del Síndrome de Burnout y la competencia laboral en docentes de los institutos superiores (p. 7), el tipo de investigación es básica se utilizó un diseño no experimental, con un nivel descriptivo; así mismo, cuenta con un enfoque cuantitativo, a su vez se trabajó con una muestra de 84 docentes, en cuanto a la obtención de la información se aplicaron la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario; finalmente se concluyó en lo siguiente: de acuerdo al procesamiento estadístico con los datos brindados en la encuesta se concluyó que

las variables tienen una relación positiva alta con resultados de un  $r$  igual a 0.787 y un  $Z_c$  igual a 10.139, lo que viene a significar que a un mayor nivel del síndrome de Burnout existirá una menor capacidad de desempeño de los docentes de los institutos superiores en Puno; asimismo, se identificó que variables como el cansancio emocional también cuentan con una relación alta en la capacidad de desempeño de los docentes con resultados de un  $r$  igual a 0,874 y un  $Z_c$  igual a 11.260».

Vidal (2019), en su tesis de maestría titulada “*Síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo-2019*”, «Universidad César Vallejo, Perú. El objetivo fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en las instituciones educativas (p. 9), el tipo de investigación fue aplicada, se utilizó un diseño correlacional - transversal, con un nivel descriptivo; así mismo, cuenta con un enfoque cuantitativo, a su vez se trabajó con una muestra de 52 docentes, en cuanto a la obtención de la información se aplicaron la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario; finalmente, se concluyó en lo siguiente: de acuerdo al procesamiento estadístico con los datos brindados en la encuesta, las variables tienen correlación significativa con un Rho de Spearman igual a -0.447; asimismo, un Sig. Bilateral igual a 0.001 con un nivel de significancia del 5 por ciento, lo que concluye que una variable influye en la otra; en la investigación también se encontró como una variable causante del bajo desempeño del docente a niveles altos de estrés».

Barja (2020), en su tesis de maestría titulada “*Síndrome de burnout y desempeño laboral de los docentes de tiempo completo en la UPLA filial Chanchamayo - 2019*”, «Universidad Nacional del centro del Perú. El objetivo fue determinar la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes de tiempo completo (p. 15), el tipo de investigación fue aplicada, se utilizó un diseño no experimental, con un nivel correlacional; así mismo, cuenta con un enfoque cuantitativo, a su vez se trabajó con una muestra de 29 personas, en cuanto a la obtención de la información se aplicaron la técnica de la observación y la aplicación de encuestas (p. 41), y cuyos instrumentos fueron el cuestionario y el Inventario del Síndrome de Burnout para docentes (p. 41); finalmente, se concluyó

en lo siguiente: de acuerdo al procesamiento estadístico con los datos brindados en la encuesta que, existe una relación inversa baja no significativa con un  $-0.103$  de correlación de Pearson y con un P-Valor de  $0.596$  entre las variables del síndrome de Burnout y el desempeño laboral; asimismo, se cuenta con una  $-0.621$  de Correlación de Pearson entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral lo que significa que hay una relación inversa moderada».

### **3.1.3. A nivel local**

Orna (2021), en su tesis de maestría titulada “*Relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en trabajadores de un instituto, Huánuco 2020*”, «Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú. El objetivo fue definir la relación entre el Clima Laboral y el Síndrome de Burnout en trabajadores de un instituto (p. 42), se empleó el tipo de investigación aplicada, utilizando el diseño transeccional, con un nivel correlacional; así mismo, se cuenta con un enfoque cuantitativo, a su vez se trabajó con una muestra 14 personas, en cuanto a la obtención de la información se aplicaron la técnica de la psicometría y fichas, cuyo instrumento fue la escala e inventarios; finalmente, se concluyó en lo siguiente: de acuerdo al procesamiento estadístico con los datos brindados en la encuesta, las variables clima laboral y el síndrome de burnout de los trabajadores de un instituto, Huánuco 2020 tiene una relación negativa, lo cual nos indica que a un negativo ambiente laboral va a ser más probable tener el síndrome de burnout. Para la correlación de las variables se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de  $-0,592$  la cual indica una relación de nivel medio; asimismo, la relación entre el clima laboral y el agotamiento emocional es de nivel medio ( $-0,545$ ), la relación del clima laboral y la despersonalización es débil ( $-0,477$ ), por último, no existe relación entre el Clima Laboral y la Realización Personal de los trabajadores ( $0,275$ )».

Taquio (2021), en su tesis de maestría titulada “*El síndrome de Burnout y el clima laboral en el instituto superior pedagógico público marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019*”, «Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el clima laboral en el Instituto (p. 14), el tipo de investigación fue aplicada, se utilizó un diseño no experimental de corte transversal, con un nivel correlacional; así mismo, cuenta con un enfoque cuantitativo, a su vez se trabajó con una muestra de

28 docentes, en cuanto a la obtención de la información se aplicaron la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario; finalmente, se concluyó en lo siguiente: de acuerdo al procesamiento estadístico con los datos brindados en la encuesta el síndrome de burnout se relaciona directamente con el clima laboral dentro del Instituto Superior Pedagógico Público Marcos Durán Martel, distrito de Amarilis, 2019, ya que se obtuvo un valor de Rho de Spearman 0,112, frente al grado de significancia  $p < 0,05$ , lo cual permite aceptar la hipótesis general planteada que señala una relación directa entre el síndrome de Burnout con el clima laboral del instituto».

Huayanay (2022), en su tesis de maestría titulada “*Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño docente en la institución educativa emblemática Gómez Arias Dávila - Tingo María - 2021*”, «Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú. El objetivo fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en el aula, así como identificar los niveles de síndrome de burnout con el nivel de desempeño de los docentes que presentan en un emblemático establecimiento educativo (p. 17), se empleó el tipo de investigación básica, utilizando el diseño no experimental y descriptivo simple, con un nivel descriptivo correlacional; así mismo, se cuenta con un enfoque cuantitativo, y a su vez se trabajó con una muestra de 34 profesores de nivel secundario, en cuanto a la obtención de la información se aplicaron la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario (MBI), la ficha de monitoreo al desempeño docente 2018; finalmente, se concluyó en lo siguiente: de acuerdo al procesamiento estadístico con los datos brindados en la encuesta se concluyó que no existe relación significativa entre las variables con un coeficiente de correlación de Pearson de  $r$  igual a -0,282 la cual nos muestra una correlación negativa débil, es decir, que una no influye en la otra».

## 3.2. Bases teóricas

### 3.2.1. Síndrome de burnout

**Definición.** Actualmente la enfermedad es relacionada con la salud mental han tomado gran relevancia siendo el caso del Síndrome de Burnout si bien al inicio se presenta solo como una escena de estrés frente a todo lo relacionado con el tema laboral, con el tiempo va agravándose y evolucionando convirtiéndose en un estrés crónico y su manejo inapropiado da como fin el Síndrome de Burnout o llamado también como “estar quemado en el trabajo”. Muchos autores mencionan que años atrás solo se veían en profesionales de carreras que exigen largas jornadas laborales y en su mayoría relacionadas con la salud, pero actualmente ya no es así, la carga laboral, el estrés, la depresión y entre más factores, se presentan en todas las profesiones y oficios convirtiéndose así en un problema que aqueja a toda una sociedad.

*Definición etimológica.* Para una definición detallada se separaron las palabras de la variable como se mostrará a continuación:

- a. Síndrome: La palabra “síndrome” viene a significar un conjunto de síntomas que detallan el inicio y el padecimiento de una enfermedad; así mismo, está compuesta por: el prefijo “syn” que significa “conjuntamente o a la vez” y por la palabra “dromos” que significa “camino”.
- b. Burnout: La palabra “burnout” viene a ser un anglicismo que se mantiene patente lo cual significa “quemado hasta el final” o “agotamiento total”; así mismo, está compuesta por el verbo “burn” que significa “quemar” y por adverbio “out” que significa “hacia afuera”, asociada a la raíz “ud” que significa “hacia arriba o hacia afuera”.

*Definición por instituciones.* La Organización Mundial de la Salud en el año 2000 definió el Síndrome de Burnout, no solo como un factor de riesgo laboral, sino como una amenaza de la vida misma ya que, principalmente, la salud mental se ve afectada; este síndrome es el resultado del manejo erróneo del estrés crónico provocado por diversos motivos entre ellas las largas jornadas laborales (Organización Mundial de la Salud, 2000, como se citó en Saborio y Hidalgo, 2015).

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (2000) menciona que el Síndrome de Burnout o también llamado el “Síndrome de estar quemado por el trabajo” es un estado clínico en la cual el trabajador se siente cansado tanto físico como emocional lo que provoca un estrés crónico, ansiedad, fatiga, desgaste emocional, entre otros. Si bien esta enfermedad no era tan conocida debido tanto al desconocimiento de la salud mental como a su normalización, hoy en día resulta muy frecuente encontrar trabajadores con este síndrome lo cual no solo resulta un problema para la productividad de las empresas sino también para la sociedad.

*Definición por autores.*

Lachine (2015) menciona que el Síndrome de Burnout a pesar de haber sido reconocido a nivel mundial por la OMS, aún no es tomado con la seriedad del caso, la poca o nula información que se transmite provoca que se normalice por lo cual los síntomas se agraven, si bien es producto de una equívoca manera de afrontar el estrés laboral con el tiempo se convierte en un problema que resulta muy difícil de superar.

Gutiérrez et al. (2006) menciona que el Síndrome de Burnout “es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal” (p. 306). Así mismo, muchos investigadores de la salud han manifestado que este síndrome se ha presentado más en profesionales que tienen contacto directo con las personas por lo cual enfermeros, médicos, entre otros se ven mucho más propensos a sufrir este síntoma.

Por otro lado, Aris (2009) menciona que, según su investigación del Síndrome de Burnout en maestros, estos en su mayoría son impredecibles en su conducta y sus acciones, el estrés crónico con el que cuentan nos les permite ver otra salida más que culpar a los demás por su estado de manera que olvidan su labor de docencia o lo dejan a un segundo plano. En este punto manejar la fase inicial va a depender si el Síndrome de Burnout se desarrolle o no; la ayuda de un psicólogo será fundamental, así como su identificación, el estrés no tratado a tiempo desencadena otros problemas.

Lovo (2021) argumenta que, en esta nueva era existen diversos factores estresores para el individuo que desencadenan un estado de hiperactivación, siendo el principal el ámbito laboral; asimismo, cuando los mecanismos de adaptación son superados, se presentan diversas complicaciones como es el Síndrome Burnout, la cual está compuesta por la despersonalización, agotamiento emocional y la disminución alterada de la realización personal.

**Historia.** Saborío y Hidalgo (2014) señala que la historia del Síndrome de Burnout se remonta en “el primer caso reportado de síndrome de desgaste profesional en la literatura este fue hecho por Graham Greens en 1961, en su artículo “a burnout case”” (p. 2), años más tarde aproximadamente en el año 1974 el conocido psiquiatra Herbert J. Freudenberger realizó la primera conceptualización del síndrome basándose en su experiencia en la clínica especializada para toxicómanos en New York, quién notó que sus colegas presentaban una pérdida progresiva de energía, agotamiento, estrés, ansiedad y principalmente la desmotivación por el trabajo lo cual lo motivó a realizar la investigación.

Ya para el año 1982, los psicólogos Cristina y Michael en un proceso riguroso de estudios con los pacientes con las mismas características crearon el Maslach Burnout Inventory (MBI), que vendría a ser desde el año 1986 el instrumento más importante para la detección del Síndrome de Burnout, que delimitó dicho síntoma para personas que están en contacto directo con las personas por su quehacer laboral (p. 2).

En 1986, Pines y Aronson afirmaron con su investigación que el síntoma se debía principalmente al agotamiento físico, mental y sobre todo emocional causada por largos periodos de tiempo en algo reiterativo como son las jornadas laborales; así mismo, contrarrestaron la limitación de los psicólogos Cristina y Michael quienes afirmaron que sólo en ciertas profesiones se ve el Síntoma de Burnout siendo esto falso ya que este síntoma puede darse en cualquier profesión y dependiendo del individuo y sus emociones frente a la carga laboral.

**Importancia.** El síndrome de Burnout resulta importante dado a que no solo afecta la calidad de vida y la salud mental, sino que en casos extremos de estrés crónico sumando a la depresión, entre otras afecciones., pueden provocar que el individuo atente contra su propia vida, estos riesgos no lo corren los individuos directos, sino que también los indirectos, es decir, las personas cercanas. “La frecuencia de este síndrome ha sido elevada lo que motivó que la Organización Mundial de la Salud en el año 2000 lo calificara de riesgo laboral” (Gutiérrez et al., 2006, p. 306).

**Fases.** Vega (2000) menciona las siguientes fases del Síndrome de Burnout:

- a) Fase inicial, de entusiasmo: Viene a ser la experiencia de un nuevo trabajo, se tiene un gran entusiasmo y una gran energía para poder desempeñar sus actividades sin importar que tan larga pueda ser la jornada de trabajo.
- b) Fase de estancamiento: Dentro de esta fase no se corresponden las expectativas del trabajo y es cuando la relación entre el esfuerzo y el recompeso no es equilibrada. El profesional ante esto no es capaz de poder dar una respuesta adecuada a sus necesidades.
- c) Fase de frustración: Esta es la fase de frustración, desilusión o desmoralización dentro del individuo, dentro de esta fase el trabajo va a carecer de sentido y es cuando cualquier conflicto irrita en el grupo de trabajo; a la par, el individuo empieza a

presentar problemas de salud, junto con problemas emocionales, fisiológicos y conductuales.

- d) Fase de apatía: En esta fase van a suceder una serie de cambios actitudinales y conductuales, en la cual el individuo comienza a tratar de una manera distante y mecánica a los clientes; asimismo, existe un afrontamiento defensivo-evitativo de las actividades estresantes y de retirada acción.
- e) Fase de quemado: Esta fase consiste en el colapso emocional y cognitivo con importantes consecuencias dentro de la salud del trabajador; asimismo, esta situación puede obligar al individuo a que pueda abandonar el empleo y pueda arrastrar consigo una vida profesional de frustración e insatisfacción.

**Consecuencias.** Hurtado (2019) señala que las consecuencias que conlleva el síndrome de Burnout son negativas para el individuo como también en el funcionamiento correcto de la institución, dentro de las consecuencias se pueden destacar:

- a. Problemas de salud
- b. Insatisfacción laboral
- c. Tendencia al absentismo
- d. Abandono del trabajo

Asimismo, Garcés (2003) señala que las áreas a la cuales el síndrome de Burnout puede afectar negativamente tanto a nivel psicológico, laboral y ambiental son los siguientes:

- I. Consecuencias psicológicas: Esto genera la aparición de psicopatologías como el dolor de espalda, mareos, úlceras, taquicardia, insomnio, asma, hipertensión; también, genera actitudes negativas como sentimientos de culpa, depresión, ansiedad, cólera, enojo, ira, irritabilidad, frustración, aburrimiento, abuso de sustancias o alcohol.
- II. Consecuencias en el entorno organizacional: El síndrome de Burnout va a generar una disminución de rendimiento, tendencias a actitudes negativas para con el trabajo, poca de

motivación, incapacidad para poder ejercer adecuadamente su trabajo, intención o abandono real del trabajo, retrasos, insatisfacción y falta de compromiso.

- III. Consecuencias del síndrome a nivel ambiental: Estas consecuencias indican que el individuo va a tener actitudes negativas hacia la vida en general como sus amistades, familia, entre otros; así mismo, esto va a generar que disminuya su calidad de vida.

**Causas.** Las causas del origen de este síndrome residen principalmente en las condiciones de trabajo, así como otras variables de entorno personal, personalidad, aspectos sociodemográficos, etc.

Schaufel (1996) señala a los principales factores causantes del síndrome de burnout, los cuales son:

- a. Falta de reciprocidad en el nivel interpersonal.
- b. Falta de reciprocidad en el nivel organizacional.

Por su parte, Castillo (2001) se refiere a que las principales causas del síndrome de burnout vienen a ser representado principalmente por las siguientes manifestaciones:

- a. Aburrimiento y estrés: Viene a ser referido a la crisis en el desarrollo profesional y a las limitaciones económicas que pueda tener el individuo.
- a. Sobrecarga de trabajo y falta de estimulación: Dentro del ámbito laboral las bajas expectativas de esfuerzo y altas expectativas de castigo, la pobre orientación profesional y el aislamiento puede generar que el individuo se encuentre mal en el ámbito psicológico, físico y social.

**Principales factores laborales determinantes.** Horacio Cairo (1994) señala a los principales factores determinantes de la siguiente manera:

- a. La escasez de percepción en la capacidad para desarrollar algún trabajo.
- b. El exceso de trabajo, falta de recursos y energía para poder responder a las exigencias laborales.

- c. El conflicto con el rol que tienen asignado, acerca de la incompatibilidad entre las tareas y las actitudes que tiene el individuo.
- d. La incertidumbre o la poca información acerca del rol que desarrolla el individuo acerca de sus funciones, objetivos, metas, procedimiento, etc.
- e. La falta de justicia o equidad organizacional.
- f. Existencia de relaciones conflictivas y tensas con los clientes de la institución.
- g. Los impedimentos de la dirección general de la entidad u otros para poder realizar su trabajo.
- h. La ausencia en la participación de la toma de decisiones.
- i. La limitación para poder acceder a un mejor puesto de trabajo.
- j. Existencia de relaciones conflictivas entre compañeros o colegas de trabajo.

**Diagnóstico.** Una de la prueba más utilizada para el diagnóstico del síndrome de Burnout es el Maslach Burnout Inventory, el cual cuenta con un total de 22 enunciados sobre los aspectos subjetivos del trabajo (pensamientos y sentimientos), estos enunciados van a ser valorados en un intervalo dentro de 6 adjetivos que van desde “nunca” hasta “diariamente”. Estos enunciados están diseñados para poder evaluar los tres componentes del síndrome de burnout: agotamiento emocional, realización personal en el trabajo y despersonalización.

Asimismo, según Moreno et al. (2006) señalan la existencia de otros métodos e instrumentos los cuales también sirven para el diagnóstico del síndrome de Burnout, dentro los cuales destacan:

- a) El Copenhagen Burnout Inventory (CBI): Este método valora el desgaste personal relacionado con el trabajo y también con el cliente.
- b) El Oldenburg Burnout Inventory (OLBI): “Este método solo evalúa el agotamiento y la falta de compromiso con el trabajo”.

- c) El Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse en el Trabajo: Este método incluye el análisis de la desilusión progresiva, las expectativas y la pérdida del sentido del trabajo.

**Tratamiento y prevención.** Aceves (2006) sustenta que el tratamiento y la prevención del síndrome de Burnout tienen que considerar estrategias las cuales permitan modificar los sentimientos y pensamientos referentes a los componentes del síndrome, siendo alguna de ellas:

- a) Proceso personal de adaptación hacia las expectativas y la realidad cotidiana.
- b) Llevar un equilibrio en las áreas vitales de la vida: amigos, trabajo, familia, aficiones, descanso, etc.
- c) Fomento de un buen ambiente en el equipo generando objetivos y metas comunes, espacios comunes, etc.
- d) Delimitar la agenda laboral.
- e) Generar una formación continua profesional y laboral.

### **Dimensiones**

*Cansancio emocional.* Según Maslach et al. (2001) afirman que el cansancio emocional viene a “la falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado. Puede darse en conjunto con sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando laboralmente” (p. 422).

El cansancio emocional viene a ser la carencia de recursos emocionales y el sentimiento del cual no se puede ofrecer nada a otra persona; así mismo, este viene a ser un componente fundamental del síndrome de Burnout y puede tener manifestaciones psíquicas.

Sus indicadores son:

- a) El agotamiento emocional.
- b) Frustración laboral.
- c) Exceso de Trabajo.

*Despersonalización.* Según Maslach (1996) sustenta que “cada uno de los seres humanos sufren diferentes desgastes, estereotipos que nos manifiestan la despersonalización. El maltrato que se da a los trabajadores, que en muchas oportunidades se le brindó confianza hace que desarrollen actitudes negativas” (p. 99).

Podríamos decir que la despersonalización viene a ser el desarrollo de actitudes negativas frente a conflictos interpersonales y el aislamiento, lo cual provoca que los docentes puedan tener un comportamiento negativo y un lenguaje denigrante o descalificador.

Sus indicadores son:

- a. Maltrato al estudiante.
- b. Insensibilidad.
- c. Desinterés.
- d. Culpabilidad.

*Realización personal.* Maslach (1976), citado por Aguilar (2009) señala que la mayoría de empleados no son conscientes al evaluar las capacidades del rendimiento laboral de otro individuo, así mismo, cuando un trabajador no es consciente de autoevaluarse y tiene unas expectativas bajas sobre si, va a generar que pueda recaer en la falta de realización personal como profesional, llegando a limitarse en el área que ocupe y que de esta manera se autolimita y auto subestima.

Sus indicadores son:

- a. Comprensión.
- b. Resolución de Problemas.
- c. Influencia positiva.
- d. Vitalidad personal.
- e. Clima laboral relajante.

### 3.2.2. Desempeño laboral

**Definición.** El desempeño laboral viene a significar el óptimo desarrollo de las actividades laborales correspondientes al empleado según el área al que pertenezca, a esto se le suman las capacidades y habilidades que tiene el empleado de acuerdo al área que ocupa o las actividades que realiza dentro de una institución. El buen desempeño laboral va a permitir que cualquier institución pueda alcanzar el logro de sus metas y objetivos de una manera óptima y adecuada.

*Definición etimológica.* Para una definición detallada se separaron las palabras de la variable como se mostrará a continuación:

- I. Desempeño: La palabra “desempeño” viene a estar conformada por el prefijo “dis” que significa “divergencia, separación múltiple” del cual proviene el sufijo “des” que significa “inversión de la acción”, así mismo está compuesto por el sufijo “in” que significa “hacia dentro” y “pigno” que significa “prenda”; por ende, podemos decir que la palabra “desempeño” significa “acción de quitarse una prenda o de realizar una labor”.
- II. Laboral: La palabra “laboral” proviene del latín “laboralis” el cual está compuesto por dos componentes léxicos: “labor” el cual significa “trabajo” y el sufijo “al” el cual significa “relativo a”; por ende, podemos decir que la palabra laboral viene a expresar a “relativo del trabajo”

*Definición por instituciones.* Según la OIT (2014) “Existen niveles de desempeño laboral: el primero se refiere al cumplimiento o la adhesión a las leyes y regulaciones a la normativa del trabajo adoptada por la OIT. El segundo son las buenas prácticas laborales e implementación de programas” (p. 14).

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo (MTPE, 2023) el desempeño laboral viene a ser el uso de los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona es capaz de poder desempeñar frente a distintas áreas, condiciones y situaciones de trabajo que sirven para inferir si el desempeño es el óptimo.

*Definición por autores.* Koontz y Donnell como se citó en Ceballos (2013) afirman que el desempeño laboral: “Implica la medición y corrección de actividades de los subordinados para asegurar que están llevando a cabo planes y alcanzar los objetivos fijados para la alta gerencia” (p. 13).

Milkovich y Boudreau (1994) como se citó en Ceballos (2013) señalan que “El desempeño tiene una serie de características individuales, entre las cuales se puede mencionar las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados” (p. 14).

De igual manera se afirma que:

La evaluación del desempeño es un procedimiento continuo, sistemático, orgánico y en cascada, de expresión de juicios acerca del personal de una empresa, en relación con su trabajo habitual, que pretende sustituir a los juicios ocasionales y formulados de acuerdo con los más variados criterios”. (Puchol, como se citó en Rubio, 2003, p. 52).

Según Byars y Rue, como se citó en Ceballos (2013) afirman que la evaluación del desempeño laboral es: “Un proceso destinado

a determinar y comunicar a los empleados la forma en que están rindiendo en su trabajo y los planes de mejora” (p. 14).

**Características.** Florèz (2008) señala que las características que corresponden al desempeño laboral van a estar referidos a los conocimientos, habilidades y capacidades las cuales se desean que el individuo desempeñe en su trabajo, por tanto, son las siguientes:

- A. Adaptabilidad: Hace referencia en que el desempeño va a permanecer efectivo en diferentes ambientes, asignaciones, cargos o responsabilidades.
- B. Iniciativa: Consiste en la intención de poder influir y participar en el logro de los objetivos, viene a ser una habilidad la cual permite generar situaciones en lugar de quedarse con aceptar las que sucedan.
- C. Conocimiento: Básicamente es el nivel de conocimientos técnicos alcanzados de una manera profesional en el área de su trabajo, esta viene a ser una habilidad la cual permite estar al tanto de las tendencias y los avances dependiendo del área de experiencia del individuo.
- D. Maximizar el rendimiento: Hace referencia a la capacidad de poder establecer metas de desempeño de una forma objetiva y clara y poder lograrlo óptimamente.
- E. Trabajo en equipo: Consiste en la capacidad de poder desenvolverse de una modo eficaz con los equipos de trabajo y así poder alcanzar las metas u objetivos planteados, a su vez contribuyendo en crear un ambiente armónico entre el equipo.
- F. Desarrollo de talentos: Hace referencia a la capacidad de poner en práctica las habilidades y competencias de su equipo con la planificación de diversas actividades relacionadas a los cargos que ocupan u ocuparán.

**Determinantes del desempeño laboral.** Según Kohli (2008) los principales determinantes que pueden afectar dentro del desempeño laboral son los siguientes:

- a) **Motivación:** La motivación va a ser uno de los determinantes más importantes para que un empleado pueda desempeñar de una manera efectiva su trabajo y es que si el empleado no tiene motivación, por más conocimiento u otras habilidades que tenga conlleva a que este no realice su mejor esfuerzo y por ende su desempeño laboral no será el adecuado.
- b) **Conocimiento:** Viene a ser un determinante fundamental dentro del proceso de desarrollo como profesional, y es que el conocimiento proporciona una herramienta para poder llevar a cabo una tarea o actividades en el contexto organizacional.
- c) **Retroalimentación:** Todo trabajador tiende a poder desempeñarse bien en su trabajo si es que estos reciben retroalimentación; asimismo gracias a la retroalimentación el trabajador puede identificar los puntos de mejora y va a tender a trabajar más duro para poder superar aquellas brechas de rendimiento.
- d) **Liderazgo:** Viene a tener una gran influencia dentro de la moral del empleado y es que muchos de los más grandes líderes solicitan opiniones a sus empleados y esto genera que la empresa tenga un buen desempeño, así como sus trabajadores. El liderazgo va a estar relacionado con la realización de las metas.

**Métodos de evaluación de desempeño.** Hurtado (2019) menciona que los métodos de evaluación de desempeño forman parte del proceso en el cual se estima el rendimiento del docente, los métodos de evaluación se basan en poder ayudar a que los docentes puedan estar retroalimentando en su área y puedan tener las mejores materiales y métodos didácticos y así puedan permitir desarrollar las habilidades del estudiante.

#### **Método de escala de puntuación:**

Viene a ser uno de los métodos más antiguos y más comunes en la evaluación del desempeño del docente. En este método el docente es evaluado de manera subjetiva dentro de una escala de bajo a alto. Este método se basa principalmente en los siguientes indicadores:

- a. Evaluación
- b. De las prácticas
- c. Actitud del docente
- d. Dominio de la asignatura
- e. Asistencia y puntualidad
- f. Calidad de enseñanza aprendizaje

**Ventajas de un buen desempeño laboral.** Bohlander y Sherman (2001) señalan que las ventajas de un buen desempeño en las instituciones son las siguientes:

- a) Políticas de compensación: Dentro de las instituciones un buen desempeño laboral ayuda a la toma de decisiones de la organización y esto genera que sean compensados por su gran apoyo a la organización.
- b) Decisiones de ubicación: De acuerdo a su desempeño laboral o académico desarrollado en su trabajo son influyentes a próximos empleos como reconocimiento al desempeño ejercido.
- c) Necesidades de capacitación y desarrollo: Un bajo desempeño puede significar una falta de capacitación, sin embargo. un

buen desempeño no aprovechado puede significar falta de desarrollo y un potencial no aprovechado.

- d) Imprecisión de la información: Un bajo desempeño laboral va a significar un bajo nivel de cumplimiento de metas u objetivos y por ende una imprecisión en la información, para lo cual sería necesario reformular los planes.
- e) Errores en el diseño de puesto: El bajo desempeño laboral pueden significar errores en el diseño del puesto, es por eso que existen evaluaciones que pueden permitir identificar estos errores.

**Dimensiones.** Hurtado (2019) señala que las dimensiones del desempeño laboral en los docentes vienen a ser representadas por cuatro principales ejes:

*Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.* Este viene a ser uno de los puntos clave para el desempeño laboral del docente y es que la preparación de los medios y materiales didácticos son claves para lograr que el estudiante pueda conseguir desarrollar sus capacidades y habilidades de una manera adecuada.

Sus indicadores son:

- a. Características del estudiante
- b. Contenido disciplinar
- c. Enfoques y procesos pedagógicos
- d. Planificación colegiada
- e. Recursos
- f. Clima para el aprendizaje

*Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.* El docente es un factor muy importante dentro del aprendizaje de sus estudiantes y es que mediante su preparación académica o profesional este cuenta con conocimiento científico y teórico el cual lo puede compartir y utilizar en el proceso de enseñanza de una forma reflexiva y flexible para así poder promover el desarrollo de conocimientos de los estudiantes. Torre (2000) señala que la enseñanza didáctica tiene como principales componentes los siguientes puntos: finalidad o meta perseguida, perspectiva teórica, realidad contextual, aspectos organizativos, personas implicada y carácter adaptativo, funcionalidad y eficacia.

Sus indicadores son:

- a. Convivencia democrática
- b. Proceso de enseñanza
- c. Estrategias pedagógicas
- d. Evaluación sistematizada

*Participación en la gestión de la institución educativa.* Esta dimensión viene a hacer referencia a aquellos atributos del docente relacionados con la forma de transmitir sus conocimientos y la fomentación de la participación en la institución educativa de una manera activa y adecuada; el fomentar esta participación ayuda a unos de los fines de la formación profesional del docente.

Sus indicadores son:

- a. Trabajo colegiado
- b. Atención a padres
- c. Práctica pedagógica
- d. Ética profesional

*Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.* Esta dimensión va a hacer referencia hacia los atributos relacionados con la puntualidad, asistencia y cumplimiento de sus funciones respectivas del docente.

### 3.3. Bases conceptuales

**Actividad:**

Categoría presupuestaria básica que reúne acciones que concurren en la operatividad y mantenimiento de los servicios públicos o administrativos existentes. Representa la producción de los bienes y servicios que la entidad pública lleva a cabo de acuerdo con sus competencias, dentro de los procesos y tecnologías vigentes. (CGR, 2015, p. 1)

**Adquisición:** “La Gestión de las adquisiciones incluye los procesos de dirección de proyectos relacionados con la compra o adquisición de los productos, servicios o resultados” (Curiñahui, 2019, p. 15).

**Bienes y servicios:** Según la CGR (2015) vienen a ser “gastos por concepto de adquisición de bienes para el funcionamiento institucional y cumplimiento de funciones, así como por los pagos por servicios de diversa naturaleza prestados por personas naturales, sin vínculo laboral con el Estado, o por personas jurídicas” (p. 2).

**Contrato:** López (2019) menciona que el contrato es una relación jurídica donde se resuelve dicha relación, se modifica, regula, establece, de acuerdo a la normativa de contrataciones del Estado.

**Control interno:** Es un proceso realizado por una organización para proporcionar un grado de seguridad razonable respecto al logro de sus objetivos” (Curiñahui, 2019, p. 15).

**Economía:** Según lo indica la Ley 27785 (2018) es:

La relacionada con los términos y condiciones bajo los cuales se adquiere recursos, sean éstos financieros, humanos, físicos o de sistemas computarizados, obteniendo la cantidad y el nivel apropiado de calidad, al menor costo, en la oportunidad y en el lugar requerido. (p. 32)

**Ética:** según lo indica la Ley 27785 (2018) “consiste en el conjunto de valores morales que permite a la persona adoptar decisiones y tener un comportamiento correcto en las actividades que le corresponde cumplir en la entidad” (p. 32).

**Efectividad:** según lo indica la Ley 27785 (2018) es “la referida al grado en el cual un programa o actividad gubernamental logra sus objetivos y metas u otros

beneficios que pretendían alcanzarse, previstos en la legislación o fijados por otra autoridad” (p. 32).

**Eficiencia:** según lo indica la Ley 27785 (2018) “es la referida a la relación existente entre los bienes o servicios producidos o entregados y los recursos utilizados para ese fin, en comparación con un estándar de desempeño establecido” (p. 32).

**Gestión Pública:** según lo indica la Ley 27785 (2018) es “el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo” (p. 32).

**Integridad:** La OCDE (2014) indica sobre la integridad en un entorno de entidad pública como “La aceptación y la correspondiente adhesión a los valores, principios y normas éticas compartidos, para dar prioridad y defender el interés público por encima de los intereses privados.

**Transparencia:** según lo indica la Ley 27785 (2018) es:

El deber de los funcionarios y servidores públicos de permitir que sus actos de gestión puedan ser informados y evidenciados con claridad a las autoridades de gobierno y a la ciudadanía en general, a fin de que éstos puedan conocer y evaluar cómo se desarrolla la gestión con relación a los objetivos y metas institucionales y cómo se invierten los recursos públicos. (p. 33)

**Servidor o Funcionario Público:** según lo indica la Ley 27785 (2018) es “todo aquel que independientemente del régimen laboral en que se encuentra, mantiene vínculo laboral, contractual o relación de cualquier naturaleza con alguna de las entidades, y que en virtud de ello ejerce funciones en tales entidades” (p. 33).

## **CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO**

### **4.1. Ámbito de estudio**

El ámbito organizacional de la investigación es la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de Tingo María, específicamente los docentes del nivel secundario donde se aplicó los instrumentos de investigación.

### **4.2. Tipo y nivel de investigación**

#### **4.2.1. Tipo de estudio**

El estudio fue BÁSICO porque se enfocó en la descripción y comprensión detallada de la situación actual de los docentes en relación al síndrome de Burnout y su desempeño laboral, sin buscar respuestas concretas a preguntas específicas o probar teorías específicas.

#### **4.2.2. Nivel de estudio**

El estudio se clasifica como relacional porque se buscó establecer una relación entre dos variables específicas, el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes, y se procedió a describir cada una de estas variables antes de examinar su relación. Este enfoque metodológico permite una comprensión más profunda de cómo se relacionan estas variables en la realidad de los docentes y cómo pueden afectar su desempeño laboral.

### **4.3. Población y muestra**

#### **4.3.1. Descripción de la población**

Según Hernández et al., (2010) “es la totalidad de sujetos a quienes se generalizan los resultados de la investigación, que se encuentran limitados por características comunes en espacio y tiempo” (p. 174), la población estuvo constituida por los 25 docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

#### **4.3.2. Muestra y método de muestreo**

Muestra: Según afirma Hernández et al., (2010) “es un sub grupo de la población, un subconjunto de los elementos que pertenecen a la totalidad de sujetos donde se generalizarán los resultados del estudio” (p. 175). La muestra estuvo constituida por los 25 docentes del nivel secundario de la Institución Educativa

Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. por lo que se considera como muestra censal.

#### 4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

##### Criterios de inclusión

- Docentes que den su aprobación para participar en el estudio.

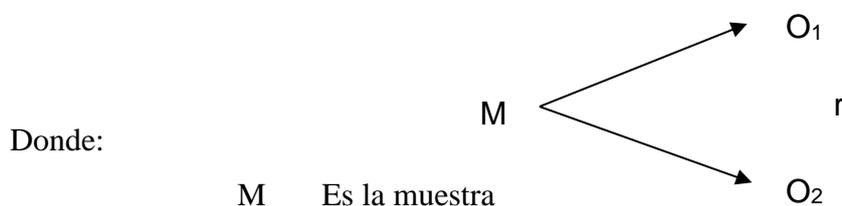
##### Criterios de exclusión

- Docentes que no firmen el consentimiento informado.

#### 4.4. Diseño de investigación

Según afirmaron Hernández et al., (2010), el diseño fue no experimental, transversal y correlacional porque no se manipuló ninguna variable, la aplicación del instrumento se realizó en un solo momento y se examinó la asociación entre dos variables en una misma muestra de estudio (p. 158). Por lo tanto, en la presente investigación se buscó conocer la relación que existía entre las variables propuestas.

Donde el diseño presenta el siguiente esquema correlacional:



- M Es la muestra
- O1 Síndrome de Burnout
- r Relación
- O2 Desempeño laboral

#### 4.5. Técnicas e instrumentos

##### 4.5.1. Técnicas

“Son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación” (Sánchez C & Reyes M, 2017, p. 163), en este trabajo de investigación por lo tanto según Sánchez y Reyes serán técnicas de la encuesta aplicado de forma directa individual.

Desde el punto de vista de Prieto y Hoz (2017), sugieren que “los cuestionarios son un conjunto de preguntas organizadas, con la finalidad de obtener información acerca del tema o fenómeno de estudio. En múltiples ocasiones, son el elemento base para la realización de entrevistas y de encuestas” (p. 87).

“Son herramientas específicas que se emplean en el proceso de recogida de datos”, (Sánchez C & Reyes M, 2017, p. 166), en el presente estudio se utilizaron dos instrumentos: el cuestionario de síndrome de Bournout y el cuestionario de Desempeño laboral

#### 4.5.1.1 Validación de instrumentos para la recolección de datos.

La presente investigación consideró en su validación el instrumento del cuestionario mediante el criterio de jueces.

*Tabla 1: Juicio mediante expertos*

EXPERTO	GRADO	APRECIACION
ANGULO CACHIQUE, Nilson (DNI 23015275)	Maestro en educación, con mención en docencia, currículo e investigación	APLICABLE
REATEGUI GUERRA, Macklean (DNI 43032911)	Maestra en ciencias de la educación con mención en docencia en educación superior e investigación	APLICABLE
SANTOS CRUZ, Dante Aníbal (DNI 22666267)	Magister en administración de la educación	APLICABLE
TOLENTINO GRACIAN, Ángel Rubén (DNI 40434870)	Maestro en ciencias de la educación con mención en docencia en educación superior e investigación	APLICABLE
TURCO SEGUIL, Raúl (DNI 40170893)	Magister en administración de la educación	APLICABLE

«Lo que se obtuvo mediante el juicio de expertos es el valor promedio que se encuentra entre 3 y 4 puntos (ver anexo 4), lo que significa que pertenece a la escala de valores excelentes, por lo tanto, los instrumentos son aplicables».

#### 4.5.1.2 Confiabilidad de instrumentos para la recolección de datos.

La confiabilidad para el instrumento será a través del Coeficiente de Alpha de Cronbach.

**Tabla 2: Confiabilidad de los instrumentos**

INSTRUMENTO	TÉCNICA	RESULTADOS
Instrumento 1	Alpha de Cronbach	0.833
Instrumento 2	Alpha de Cronbach	0.968

«El resultado que se generó del instrumento 1 es de 0.833, a comparación del instrumento 2 que resultó ser de 0.968, estos valores manifiestan que son superiores al límite del Coeficiente de Confiabilidad (0.60), por tal razón, permite calificar al cuestionario».

#### **4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

Según Hernández et al., (2010) “es la descripción de datos, valores, puntuaciones obtenidas en tablas de frecuencias agregando porcentajes a cada caso por categoría (con porcentajes válidos), así como gráficos de cada variable” (p. 282). «Ello, se observa en la tabla de frecuencias donde están de forma individual para que posteriormente se correlacione, estos resultados fueron organizados con el Excel para la base de datos y el SPSS versión 24 para la representación de tablas y figuras».

En la estadística inferencial

Según afirma Hernández et al., (2010) “el propósito de la investigación va más allá de la describir las distribuciones de las variables: se pretende probar hipótesis y generalizar los resultados a la muestra o población” (p. 299). «Dicho de otra manera, los datos siempre se recaudan de la muestra y sus resultados estadísticos son llamados estadígrafos, y la estadística inferencial es para probar las hipótesis y estimar los parámetros. Así mismo, el análisis estadístico fue con una prueba no paramétrica, la rho de spearman para obtener el significado de correlación entre las variables de estudio, dado que las distribuciones de los resultados no fueron normales y las variables son de naturaleza cualitativa».

#### **4.7. Aspectos éticos**

Durante el estudio, se identificaron dos aspectos que contribuyeron a la ética de la investigación.

En primer lugar, se respetó el documento proporcionado por la escuela de posgrado que establece los lineamientos para la realización de investigaciones, cumpliendo con cada uno de los aspectos requeridos por la Unheval.

En segundo lugar, se garantizó el uso apropiado de las referencias bibliográficas utilizadas en los diferentes capítulos de la investigación, siguiendo el formato APA de manera rigurosa.

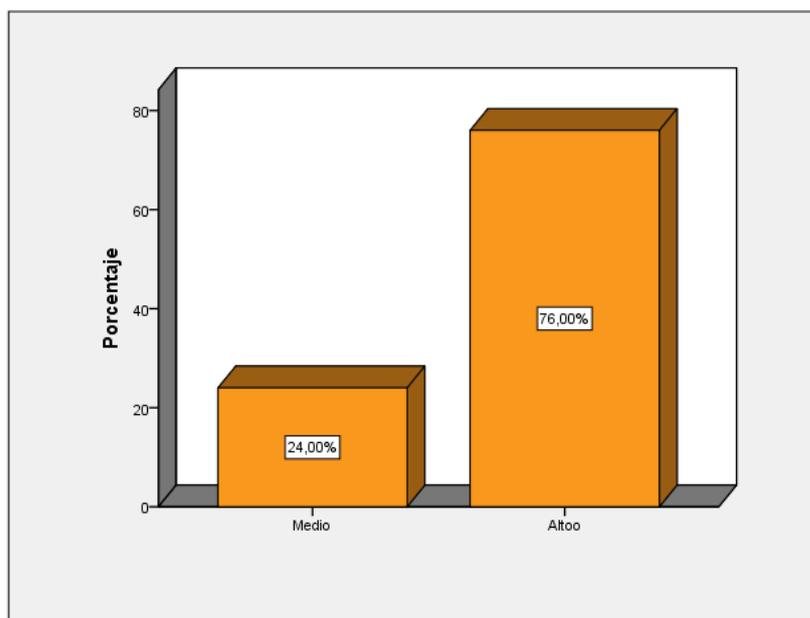
## CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1. Análisis descriptivo

**Tabla 3:** Resultados de la variable síndrome de Bournout de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	6	24,0
Alto	19	76,0
Total	25	100,0

**Figura 1:** Resultados de la variable síndrome de Bournout de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019



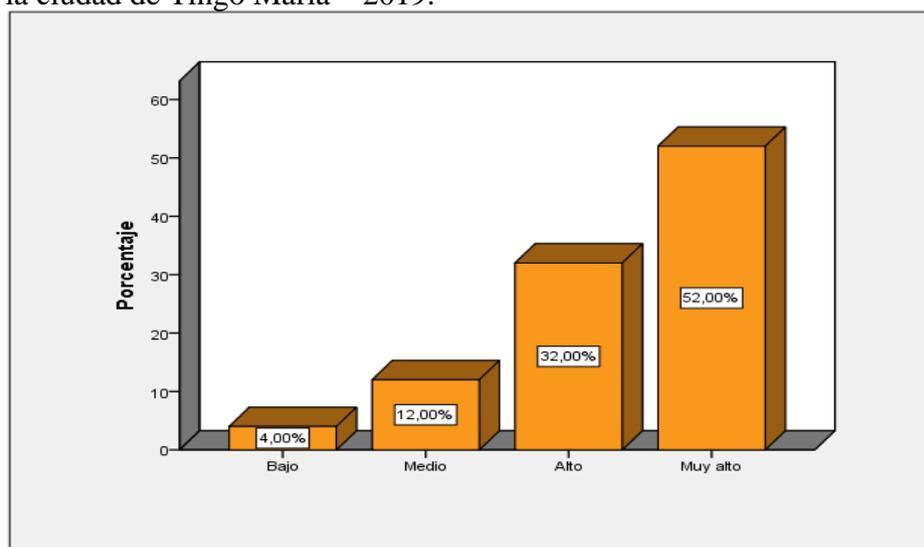
#### Interpretación

En la tabla y la figura se observa que son 6 docentes que representa el 25% de la muestra tiene un nivel medio de síndrome de Burnout, son 19 docentes que representa el 76% de la muestra se ubican en el nivel alto de síndrome de Burnout, Estos resultados nos muestran que muchos docentes se sienten cansados con su labor, por la presión documental que exige los directivos y los entes respectivos.

**Tabla 4:** Resultados de la dimensión cansancio emocional de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	4,0
Medio	3	12,0
Alto	8	32,0
Muy alto	13	52,0
Total	25	100,0

**Figura 2:** Resultados de la dimensión cansancio emocional de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.



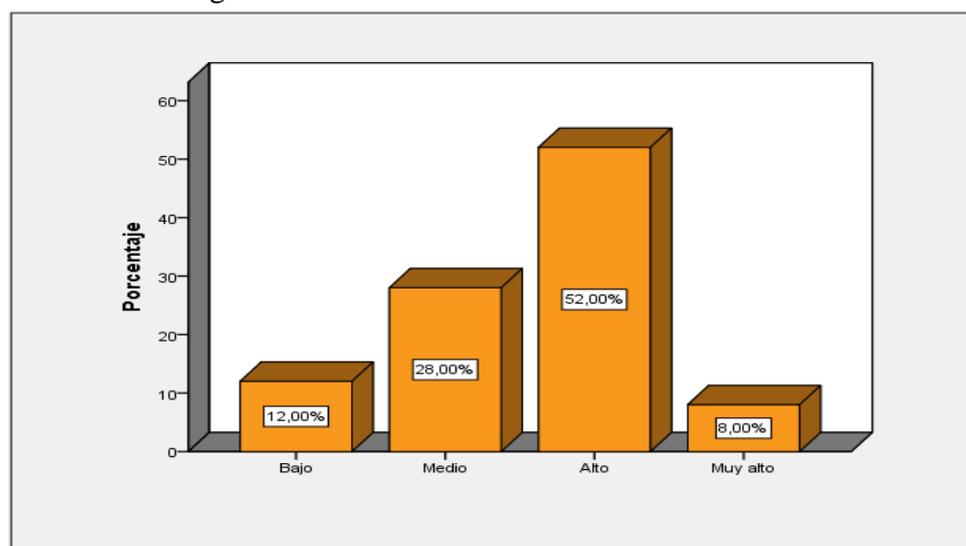
### Interpretación

En la tabla y la figura se observa que son 1 docente que representa el 4% de la muestra tiene un nivel bajo de cansancio emocional, son 3 docentes que representa el 12% de la muestra se ubican en el nivel medio, Son 8 docentes que representa el 32% de la muestra se ubican en el nivel alto de cansancio emocional, finalmente son 13 docentes que representa el 52% de la muestra se ubican en el nivel muy alto. Este resultado muestra que muchos docentes se sienten cansados emocionalmente con su labor, por la presión de elaborar sesiones, informes, evaluaciones permanentemente.

**Tabla 5:** Resultados de la dimensión despersonalización de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	12,0
Medio	7	28,0
Alto	13	52,0
Muy alto	2	8,0
Total	25	100,0

**Figura 3:** Resultados de la dimensión despersonalización de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.



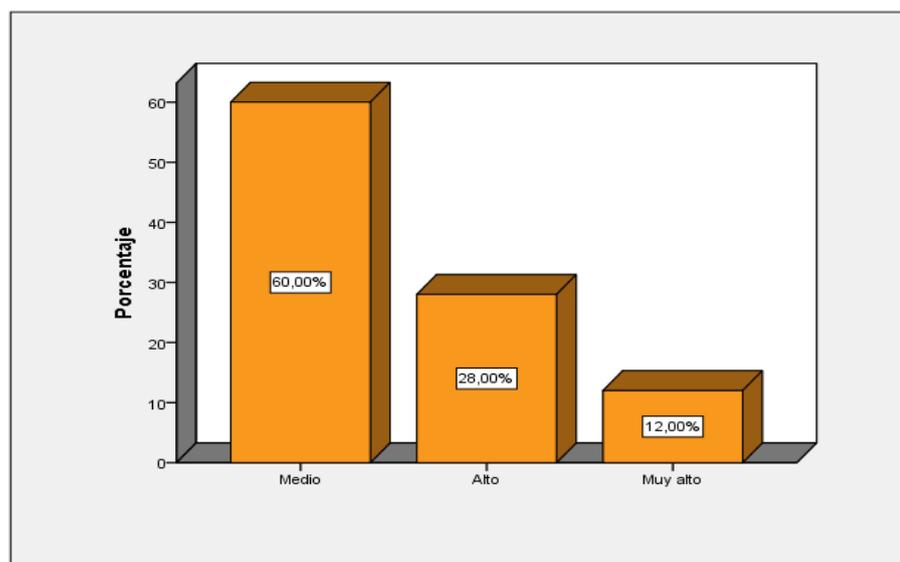
### Interpretación

En la tabla y la figura se observa que son 3 docente que representa el 3% de la muestra tiene un nivel bajo de despersonalización, son 7 docentes que representa el 28% de la muestra se ubican en el nivel medio, Son 13 docentes que representa el 52% de la muestra se ubican en el nivel alto, finalmente son 2 docentes que representa el 8% de la muestra se ubican en el nivel muy alto. Este resultado muestra que muchos docentes se sienten con demasiada carga emocional, algunos llevan muchas áreas de aprendizaje y se les acumula los trabajos.

**Tabla 6:** Resultados de la dimensión realización personal de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	15	60,0
Alto	7	28,0
Muy alto	3	12,0
Total	25	100,0

**Figura 4:** Resultados de la dimensión realización personal de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.



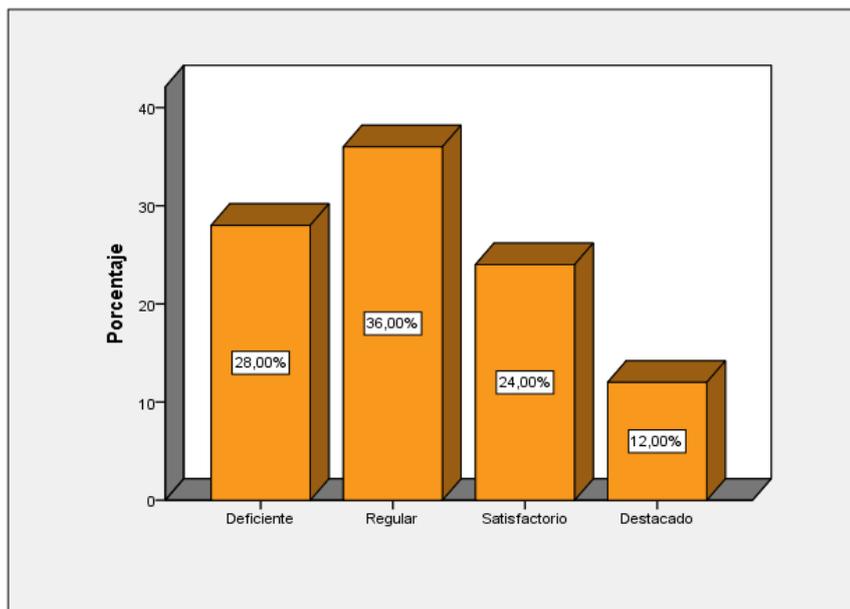
### Interpretación

En la tabla y la figura se observa que son 15 docentes que representan el 60% de la muestra tienen un nivel medio de realización personal, son 7 docentes que representan el 28% de la muestra se ubican en el nivel alto, son 3 docentes que representan el 12% de la muestra se ubican en el nivel muy alto. Este resultado muestra que muchos docentes se han quedado estancados en mejorar su desarrollo personal, muy pocas veces participan en capacitaciones o especializaciones.

**Tabla 7:** Resultados de la variable desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	28,0
Regular	9	36,0
Satisfactorio	6	24,0
Destacado	3	12,0
Total	25	100,0

**Figura 5:** Resultados de la variable desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.



### Interpretación

En la tabla y el figura se observa que son 7 docente que representa el 28% de la muestra tiene un nivel deficiente de desempeño laboral, son 9 docentes que representa el 36% de la muestra se ubican en el nivel regular, Son 6 docentes que representa el 24% de la muestra se ubican en el nivel bueno. Finalmente son 3 docentes que representa el 12% de la muestra se ubican en el nivel bueno de desempeño laboral, Este resultado muestra que muchos docentes no están cumpliendo a cabalidad su rol, por lo que su desempeño refleja el poco compromiso con la educación.

## 5.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

### Contrastación de hipótesis

Para la contratación de hipótesis se considera los siguientes pasos que serán consideradas en la contratación de la hipótesis general y las hipótesis específicas

#### a) Nivel de significación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) El nivel de significancia de 0.05, el cual implica que el investigador tiene 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse y sólo 5% en contra ( p. 309) : Por lo tanto se considera  $\alpha = 0,05$  es decir (5%)

#### b) Prueba estadística

Se escoge la prueba de rho de Spearman por ser correlacional y tener el instrumento en la escala ordinal

#### c) Criterios de decisión

Si  $p < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ )

Si  $p > 0,05$  entonces se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_a$ )

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010). Se considera la tabla de nivel de correlación (p. 312)

-0.90 - - 0.99	Correlación negativa muy fuerte
-0.75 - - 0.89	Correlación negativa considerable
-0.50 - - 0.74	Correlación negativa media
-0.25 - - 0.49	Correlación negativa débil
- 0.10 - - 0.24	Correlación negativa muy débil

### De la hipótesis general

Hipótesis nula. Ho

No existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

Hipótesis alterna. Ha

Si existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

			Síndrome de Bournout	Desempeño docente
Rho de Spearman	Síndrome de Bournout	Coefficiente de correlación	1,000	-,615**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	25	25
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	25	25

Identificado en la tabla de correlación se tiene que rho de spearman  $\rho = -0,615$ , se tiene correlación negativa media, por lo tanto, si existe relación inversa media entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

#### Identificación del p valor

$p = 0,001$

#### Decisión estadística

Puesto que  $p = 0,001$  entonces  $0,001 < 0,05$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

### Conclusión estadística.

Se concluye que, si existe relación inversa media entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

### Hipótesis específica 1

#### Hipótesis nula. Ho

No existe relación directa entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

#### Hipótesis alterna. Ha

Si existe relación directa entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

			Agotamiento emocional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

Identificado en la tabla de correlación se tiene que rho de spearman  $\rho = -0,764$ , se tiene correlación negativa considerable, por lo tanto, si existe relación inversa considerable entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

### Identificación del p valor

$p = 0,000$

### Decisión estadística

Puesto que  $p = 0,000$  entonces  $0,000 < 0,05$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

### Conclusión estadística.

Se concluye que, si existe relación inversa considerable entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019

### Hipótesis específica 2

#### Hipótesis nula. $H_0$

No existe relación directa entre la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

#### Hipótesis alterna. $H_a$

Si existe relación directa entre la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

			Despersonalización	Desempeño docente
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	-,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

Identificado en la tabla de correlación se tiene que rho de spearman  $\rho = -0,679$ , se tiene correlación negativa media, por lo tanto, si existe relación inversa media entre la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

#### **Identificación del p valor**

$p = 0,000$

#### **Decisión estadística**

Puesto que  $p = 0,000$  entonces  $0,000 < 0,05$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

#### **Conclusión estadística.**

Se concluye que, si existe relación inversa media entre la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

### **Hipótesis específica 3**

#### **Hipótesis nula. $H_0$**

No existe relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

#### **Hipótesis alterna. $H_a$**

Si existe relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

			Realización personal	Desempeño docente
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,604**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	25	25
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,604**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	25	25

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

Identificado en la tabla de correlación se tiene que rho de spearman  $\rho = -0,604$ , se tiene correlación negativa media, por lo tanto, si existe relación inversa media entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

#### **Identificación del p valor**

$p = 0,001$

#### **Decisión estadística**

Puesto que  $p = 0,001$  entonces  $0,001 < 0,05$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

#### **Conclusión estadística.**

Se concluye que, si existe relación inversa media entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

### 5.3. Discusión de resultados

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo general; Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que son el 25% de la muestra tiene un nivel medio de síndrome de Bournout, son el 76% de la muestra se ubican en el nivel alto de síndrome de Bournout, Estos resultados nos muestran que muchos docentes se sienten cansados con su labor, por la presión documental que exige los directivos y los entes respectivos

En cuanto a la segunda variable se tiene que se observa que son el 28% de la muestra tiene un nivel deficiente de desempeño laboral, son el 36% de la muestra se ubican en el nivel regular, Son el 24% de la muestra se ubican en el nivel bueno. Finalmente son el 12% de la muestra se ubican en el nivel bueno de desempeño laboral, Este resultado muestra que muchos docentes no están cumpliendo a cabalidad su rol, por lo que su desempeño refleja el poco compromiso con la educación

Aplicando el estadígrafo de prueba rho de spearman  $\rho = - 0,615$ , se tiene correlación negativa media, por lo tanto, si existe relación inversa media entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. Puesto que  $p = 0,001$  entonces  $0,001 < 0,05$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que, si existe relación inversa media entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

A similar resultado llega la investigación realizada por Cumpa y Chávez (2015) llevaron a cabo un estudio en el año 2015 denominado Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Chiclayo, La investigación fue de tipo cuantitativa descriptiva. Los resultados muestran que la mayoría de población docente si presenta Síndrome de Burnout (93%), sin embargo (7%) no lo padecen. Así mismo un nivel alto de agotamiento emocional

(55%) y despersonalización (20%). Este resultado coincide con nuestro hallazgo donde también un buen sector de docentes con síndrome de Bournout.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados

Se observa que son el 4% de la muestra tiene un nivel bajo de cansancio emocional, son el 12% de la muestra se ubican en el nivel medio, Son el 32% de la muestra se ubican en el nivel alto de cansancio emocional, finalmente son el 52% de la muestra se ubican en el nivel muy alto. Este resultado muestra que muchos docentes se sienten cansados emocionalmente con su labor, por la presión de elaborar sesiones, informes, evaluaciones permanentemente.

Aplicando el estadígrafo de prueba rho de spearman  $\rho = -0,764$ , se tiene correlación negativa considerable, por lo tanto, si existe relación inversa considerable entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. Puesto que  $p = 0,000$  entonces  $0,000 < 0,05$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que, si existe relación inversa considerable entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019

A similar resultado llega la investigación realizada por Choy (2017) hizo un estudio acerca del Burnout y Desempeño Laboral en Docentes Universitarios de una Carrera en una Universidad Privada de Lima Metropolitana, en donde se halló que el 30.2% de la población de docentes presentaría síntomas altos de burnout. Asimismo, se evidencio que las variables de Burnout y desempeño laboral tienen una relación.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que son el 3% de la muestra tiene un nivel bajo de

despersonalización, son el 28% de la muestra se ubican en el nivel medio, Son el 52% de la muestra se ubican en el nivel alto, finalmente son el 8% de la muestra se ubican en el nivel muy alto. Este resultado muestra que muchos docentes se sienten con demasiada carga emocional, algunos llevan muchas áreas de aprendizaje y se les acumula los trabajos.

Aplicando el estadígrafo de prueba rho de spearman  $\rho = -0,679$ , se tiene correlación negativa media, por lo tanto, si existe relación inversa media entre la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. Puesto que  $p = 0,000$  entonces  $0,000 < 0,05$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que, si existe relación inversa media entre la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

A similar resultado llega la investigación realizada por Álvarez (2018) en su tesis de maestría “Relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño de los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar – Arequipa 2017, Se comprobó la existencia de una relación significativa alta inversa entre las variables de estudio, cumpliéndose la hipótesis planteada. Consta una correlación altamente significativa inversa donde el  $r$  de Pearson es  $= -0.971$ , demostrando que a menos agotamiento emocional hay un mayor desempeño docente.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que son el 60% de la muestra tiene un nivel medio de realización personal, son el 28% de la muestra se ubican en el nivel alto, Son el 12% de la muestra se ubican en el nivel muy alto. Este resultado muestra que muchos docentes se han quedado estancados en mejorar su desarrollo personal, muy pocas veces participan en capacitaciones o especializaciones.

Aplicando el estadígrafo de prueba rho de spearman  $\rho = -0,604$ , se tiene correlación negativa media, por lo tanto, si existe relación inversa media entre la

realización personal y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. Puesto que  $p = 0,001$  entonces  $0,001 < 0,05$ , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Se concluye que, si existe relación inversa media entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.

A similar resultado llega la investigación realizada por Margot Serrano (2016) estrés laboral en docentes de instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Chilca – Huancayo Existen diferencias significativas de estrés laboral, en los docentes de instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito de Chilca- Huancayo.

#### **5.4. Aporte científico de la investigación**

La contribución científica de la investigación radicó en la demostración de una relación débil entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial "Padre Abad" de la ciudad de Tingo María en 2019. En otras palabras, los resultados evidenciaron la necesidad de una mejora continua y una evaluación constante del Síndrome de Burnout, así como el desarrollo de talleres de aprendizaje conjunto entre los docentes para mejorar el desempeño laboral en la institución educativa.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación débil entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de spearman  $\rho = - 0,615$ , se tiene correlación negativa media, por lo tanto, si existe relación inversa media. Además  $0,001 < 0,05$ , en consecuencia, se corrobora la correlación.
2. Se determinó que existe una relación débil entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados rho de Spearman  $\rho = - 0,764$ , se tiene correlación inversa. Puesto que  $0,000 < 0,05$ , en consecuencia, se corrobora la correlación.
3. Se determinó que existe una relación débil entre la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de spearman  $\rho = - 0,679$ , se tiene correlación negativa media, Puesto que  $0,000 < 0,05$ , en consecuencia, se corrobora la correlación.
4. Se determinó que existe una relación débil entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de spearman  $\rho = - 0,604$ , se tiene correlación negativa media, Puesto que  $0,001 < 0,05$ , en consecuencia, se corrobora la correlación.

## SUGERENCIAS

1. Los directivos del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. deben de desarrollar talleres para los docentes con temas de cómo afrontar el síndrome de Bournout, Los directivos del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019. deben de desarrollar talleres de inter aprendizaje entre los docentes donde se aborte el mejoramiento del desempeño laboral en la institución educativa.
2. Los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019 deben de participar en eventos de capacitación y perfeccionamiento con el propósito de mejorar el desempeño laboral en la institución.
3. Las autoridades de la Unidad de gestión local de Tingo María deben de desarrollar eventos de fortalecimiento de las capacidades de los docentes con el propósito de mejorar el desempeño laboral y disminuir el síndrome de Burnout.

## REFERENCIAS

- Aceves, G, López, M., Moreno, S., Jiménez, F. y Campos, J. (2006). Síndrome de burnout. Archivos de Neurociencias, 11 (4), 305-309. [https://www.researchgate.net/profile/Felipe-Farias-Serratos/publication/236332518\\_Burnout\\_Syndrome/links/02e7e517a8d1f31e73000000/Burnout-Syndrome.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Felipe-Farias-Serratos/publication/236332518_Burnout_Syndrome/links/02e7e517a8d1f31e73000000/Burnout-Syndrome.pdf)
- Barja, C. (2020). Síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de tiempo completo de la UPLA Filial Chanchamayo. Recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2403041>
- Bautista, L. (2021). Burnout en el profesional de enfermería, frente a la pandemia del coronavirus covid 19, unidad de cuidados intensivos pediátricos, hospital del niño “Dr. Ovidio Aliaga Uria” primer semestre 2020. Recuperado de: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25471/TM-1766.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bautista, L. I. Burnout en el profesional de enfermería, frente a la pandemia del coronavirus covid 19, Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos, Hospital del Niño “Dr. Ovidio Aliaga Uria” primer semestre 2020 (Doctoral dissertation). Recuperado de: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/18799/TM313.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Burnout: Entra en vigor la cie-11 de la oms (2022) Sincro. [https://sincrogo.com/blog/actualidad-laboral/burnout-oms-cie-11/#:~:text=El%20pasado%201%20de%20enero,el%20s%C3%ADndrome%20del%20trabajador%20quemado\).](https://sincrogo.com/blog/actualidad-laboral/burnout-oms-cie-11/#:~:text=El%20pasado%201%20de%20enero,el%20s%C3%ADndrome%20del%20trabajador%20quemado).) (Revisado, 20 de febrero de 2023).
- Caycho, Y. (2021). Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados críticos del Hospital Militar Central del Ejército del Perú, lima 2019. Recupardo de: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6069/TESIS\\_MAESTRIA\\_CAYCHO\\_FCS\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6069/TESIS_MAESTRIA_CAYCHO_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Duran, J. (2021). Síndrome de burnout y clima organizacional en el profesional de enfermería que labora en el hospital de contingencia Hermilio Valdizán-

- Huánuco 2019. Recuperado de:  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6756/PGS00176D98.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez D. y Pando J. (2018). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca. Recuperado de:  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/897/TESIS%20SINDROME%20DE%20BURNOUT%20Y%20DESEMPE%20C3%91O%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R. Collado, C y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc. Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Huayanay, T. (2022). Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Gómez Arias Dávila”–Tingo María–2021. Recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3329036>
- Hurtado, O. (2019). Síndrome de Burnout y desempeño docente de los profesores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cerro de Pasco, 2016. Recuperado de: [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/979/1/T026\\_\(C2\).pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/979/1/T026_(C2).pdf)  
 Recuperado de: <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/979/1/T026-N%C2%B020892846-M.pdf>
- Hurtado, O. (2019). Síndrome de Burnout y desempeño docente de los profesores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cerro de Pasco, 2016. Recuperado de: <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/979/1/T026-N%C2%B020892846-M.pdf>
- López Calderón, A. (2020). Síndrome del quemado y desempeño laboral de los docentes de bachillerato de las unidades educativas privadas de la ciudad de Riobamba. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31257/1/68%20GTH.pdf>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. Entorno, (70), 110–120. Recuperado de: <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Moreno, B., Gálvez, M., Garrosa, E. y Mingote, J. (2006). Nuevos planteamientos en la evaluación del burnout. La evaluación específica del desgaste profesional médico. Aten Primaria, 38, 10, 544-549.

- Mouzo, J. (2019) El 'Burnout' Toma peso en la Lista de Dolencias de la Oms, El País. Recuperado de: [https://elpais.com/sociedad/2019/05/27/actualidad/1558956228\\_933147.html](https://elpais.com/sociedad/2019/05/27/actualidad/1558956228_933147.html)
- Orna, L. (2021). Relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores de un Instituto, Huánuco 2020. Recuperado de: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6528/PPE00259O68.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puma, A. (2021). Relación del síndrome de Burnout y competencia laboral de los docentes de los institutos superiores pedagógico público de la región puno 2020. Recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3326301>
- Redó, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 7(18), 829-848. Recuperado de: <https://ojs.ual.e/sojs/index.php/EJREP/article/view/1324/1444>
- Rodríguez, P. (2018). El Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal ejecutivo en BBVA Continental Los Olivos 2018. Recupero de <https://repositorio.usil.edu.pe/items/d4717bec-17b6-4537-89d9-789ff72d7ea4>
- Rodríguez, P. (2020). Guía de estrategias de afrontamiento del estrés laboral (Síndrome Burnout) para docentes de Educación General Básica en la Unidad Educativa Mejía D7. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18409/Pilicita%20Rodriguez%20-Tesis.pdf?sequence=1>
- Saborío y Hidalgo (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Saborío, L., y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Sánchez, & Reyes. (2017). *Metodología y Diseños en la investigación Científica*. Lima: Business Support Aneth.
- Saravia Huaman, M., & Neyra Cornejo, F. I. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica. Recuperado de:

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4dbd0b6d-4aa4-4345-a806-c05f20413882/content>

Una mirada a la intimidad de las pruebas Pisa: Cómo se evalúa la Educación del Mundo (2023) infobae. infobae.

<https://www.infobae.com/educacion/2023/02/23/una-mirada-a-la-intimidad-de-las-pruebas-pisa-como-se-evalua-la-educacion-del-mundo/> (Revisado, 20 de febrero de 2023).

Urrunaga, L. (2018). Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso Este Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo–2017. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14472/Urrunaga\\_LLA.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14472/Urrunaga_LLA.pdf?sequence=1)

Vega, M. (2005). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo "burnout"(I): definición y proceso de generación. Recuperado de: [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_704.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf)

Villarruel, L. E. (2019). Síndrome De Burnout Y Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Del Distrito De Poroto, Trujillo-2019. Recuperado de: <https://renati.sunedu.gob.pe/browse?type=author&value=Vidal+Villarruel%2C+Leoncio+Estuardo>.

# **ANEXOS**

**ANEXO 01.**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Influencia del síndrome de Bournot en el desempeño laboral de los docentes en el nivel secundario de la Institución educativa parroquial “Padre abad” en el primer bimestre del año académico 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO	POBLACION /MUESTRA	INSTRUMENTO
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María - 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019</p> <p><b>Hipótesis específicos</b></p> <p>Existe relación inversa entre el cansancio emocional y el desempeño laboral de los docentes del nivel</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p><b>Síndrome De Burnout</b></p> <p><b>Variable 2</b></p> <p><b>Desempeño laboral</b></p>	<p>Cansancio emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización Personal</p> <p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Agotamiento emocional.</p> <p>Frustración laboral.</p> <p>Exceso de Trabajo.</p> <p>Maltrato al estudiante.</p> <p>Insensibilidad.</p> <p>Desinterés.</p> <p>Culpabilidad</p> <p>Comprensión de Problemas</p> <p>Influencia positiva.</p> <p>Vitalidad personal.</p> <p>Clima laboral relajante</p> <p>Características del estudiante</p> <p>Contenido disciplinar</p> <p>Enfoques y procesos pedagógicos</p> <p>Planificación colegiada</p> <p>Recursos</p> <p>Clima para el aprendizaje</p>	<p>Descriptivo correlacional</p> <p><b>Esquema:</b></p> <p><b>Donde:</b></p> <p>M = Muestra</p> <p>OX= Observación de síndrome de burnout</p>	<p>La población de la presente investigación está constituida por 25 docentes</p> <p>La muestra de estudio es no probabilística. Está constituida por 25 docentes</p>	<p>Cuestionario de encuesta</p>

<p>Abad” de la ciudad de Tingo María - 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María - 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María - 2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019</p>	<p>secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.</p> <p>Existe relación inversa entre la despersonalización y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.</p> <p>Existe relación inversa entre la realización personal y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019.</p>		<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la institución educativa</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>Convivencia democrática Proceso de enseñanza Estrategias pedagógicas Evaluación sistematizada Trabajo colegiado Atención a padres Práctica pedagógica Ética profesional.</p>	<p>OY= Observación del desempeño laboral.</p> <p>R= Relación</p>		
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------	--	--



**ANEXO 02.**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**



**ID:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**TÍTULO:** Influencia del síndrome de Bournot en el desempeño laboral de los docentes en el nivel secundario de la Institución educativa parroquial “Padre abad” en el primer bimestre del año académico 2019.

**OBJETIVO:** Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la ciudad de Tingo María – 2019

**INVESTIGADORA:**

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

• **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: \_\_\_\_\_



Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_

Huánuco, 2019

**ANEXO 03.**  
**INSTRUMENTOS**

**CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH PARA DOCENTES (MBI –  
ED)**

**CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH INVENTORY  
PARA DOCENTES**

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la de poder obtener información respecto a su labor como docente.

Lee con atención y marca la alternativa con una (X) como respuesta a cada pregunta, por favor trate de ser lo más sincero para la confiabilidad del presente. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. Gracias por su colaboración.

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

N°	ITEMS	NUNCA (1)	POCAS VECES(2)	ALGUNAS VECES(3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
1	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo en la institución.					
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo en la institución.					
3	Cuandome levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado (a).					
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.					
5	Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos.					
6	Trabajar todos los días con estudiantes es una tensión.					
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.					

8	Siento que mi trabajo me está desgastando.					
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.					
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.					
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.					
13	Me siento frustrado (a) en mi trabajo.					
14	Creo que trabajo demasiado.					
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.					
16	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.					
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.					
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis estudiantes.					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.					
22	Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.					

## ANEXO 04.

### AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

#### INSTRUCCIONES

Antes de iniciar el proceso de autoevaluación es necesario tomar unos minutos para reflexionar y analizar sobre cómo estamos desarrollando nuestra práctica pedagógica. Este proceso supone la autocrítica constante que nos permitirá identificar cuáles son los desempeños que debemos mantener o mejorar en el perfeccionamiento de nuestro ejercicio profesional. Además, nos permitirá implementar medidas correctivas que favorezcan el desarrollo pleno de la docencia.

1. Luego de haber realizado el proceso de reflexión, análisis y autocrítica procederás a llenar la ficha de autoevaluación.
2. Podrás valorar la conducta descrita por cada indicador, con una escala de “1” a “4”, según consideres conveniente.
3. Marcar en el recuadro correspondiente con una X de acuerdo a la escala.

VALORACIÓN	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
Satisfactorio	Cumple satisfactoriamente lo previsto en el ítem.	4
Medianamente satisfactorio	Cumple parcialmente con los requerimientos del ítem	3
Mínimamente satisfactorio	Cumple en un nivel incipiente con los requerimientos del ítem.	2
Insatisfactorio	No cumple con los requerimientos del ítem.	1

DIMENSIÓN	N°	ITEMS				
			1	2	3	4
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1	Identifico las características y necesidades de aprendizaje de mis estudiantes a partir de un diagnóstico basado en fuentes diversas y confiables.	1	2	3	4
	2	Analizo la información sobre las características de mis estudiantes teniendo en cuenta las teorías del desarrollo del niño y/o adolescente..	1	2	3	4
	3	Manejo con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que enseño.	1	2	3	4
	4	Relaciono los contenidos entre las diferentes áreas tomando en cuenta las características de mis estudiantes.	1	2	3	4
	5	Selecciono los contenidos de enseñanza en concordancia con los lineamientos curriculares nacionales, regionales e institucionales.	1	2	3	4
	6	Organizo la planificación de contenidos atendiendo las diferencias individuales y diversidad sociocultural de mis estudiantes.	1	2	3	4
	7	Planifico las sesiones de aprendizaje considerando situaciones prácticas de la vida cotidiana de los estudiantes.	1	2	3	4
	8	Incluyo actividades para el reconocimiento de prácticas culturales coherentes con los aprendizajes priorizados en la programación.	1	2	3	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	9.	Tomo en cuenta las opiniones y emociones de mis estudiantes para generar un ambiente democrático.	1	2	3	4
	10	Genero oportunidades para que mis estudiantes expresen opiniones y afectos sin temor a la burla o el error.	1	2	3	4
	11	Desarrollo actividades que atienden a los diferentes estilos, habilidades y necesidades de aprendizaje de mis estudiantes.	1	2	3	4
	12	Reconozco los logros de mis estudiantes y los estímulos a seguir avanzando en sus aprendizajes.	1	2	3	4

	13	Desarrollo actividades de aprendizaje que generan procesos cognitivos complejos de acuerdo a la edad y características de mis estudiantes.	1	2	3	4
	14	Propicio la indagación e innovación mediante actividades que promueven la búsqueda de soluciones a situaciones problemáticas.	1	2	3	4
	15	Utilizo recursos con pertinencia pedagógica y orientada al logro de los aprendizajes en diversos espacios.	1	2	3	4
	16	Aprovecho el tiempo programado de la sesión en actividades relevantes para el logro de los aprendizajes.	1	2	3	4
	17	Identifico las fortalezas y debilidades en el aprendizaje de mis estudiantes a partir de las evidencias de la evaluación.	1	2	3	4
	18	Oriento a mis estudiantes sobre las acciones a realizar para mejorar sus logros de aprendizaje a partir de los resultados de la evaluación.	1	2	3	4
<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	19	Elaboro una propuesta pedagógica orientada a la mejora de la calidad de la enseñanza en mi aula o institución.	1	2	3	4
	20	Sistematizo experiencias de mejora y buenas prácticas desarrolladas en mi institución educativa.	1	2	3	4
	21	Informo oportunamente a las autoridades educativas sobre los avances, resultados y retos de mi trabajo pedagógico.	1	2	3	4
	22	Establezco una relación de confianza y cooperación con las familias, involucrándolos en el aprendizaje de mis estudiantes.	1	2	3	4
<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE</b>	23	Acepto los resultados de la evaluación que implican debilidades en mi desempeño y asumo acciones de mejora.	1	2	3	4
	24	Participo periódicamente en espacios de reflexión e intercambio con mis colegas	1	2	3	4
	25	Fomento la práctica de las normas de convivencia en el aula y la institución educativa	1	2	3	4
	26	Promuevo la reflexión crítica en mis estudiantes ante situaciones de inequidad y discriminación.	1	2	3	4

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**ANEXO 05.****VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS****Hoja de instrucciones para la evaluación**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH PARA DOCENTES (MBI – ED)**

Nombre del experto: **Nilson Angulo Cachique** \_Especialidad: **Docencia Universitaria**

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento emocional	1. Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo en la institución.	3	4	4	3
	2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo en la institución.	4	4	3	4
	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado (a).	4	3	4	4
	6. Trabajar todos los días con estudiantes es una tensión.	3	3	3	3
	8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	4	3	3	3
	13. Me siento frustrado (a) en mi trabajo.	4	3	3	4
	14. Creo que trabajo demasiado.	3	3	3	3
	16. Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.	4	3	3	4
	20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	3	3	3	4
Despersonalización	5. Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos.	4	4	3	4
	10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	3	3	4	4
	11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	3	3	3	3
	15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.	3	3	3	4
	22. Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	4	3	4	4
	4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	4	4	4	4

Realización personal	7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	4	3	4	4
	9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes	4	3	4	4
	12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4	4	4	4
	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	4	4	4	4
	18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis estudiantes.	4	4	4	4
	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	4	4	4	4
	21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( x ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

\_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI ( x ) NO ( )



-----  
**Mgtr. Nilson Angulo Cachique**  
 CLAD. 0402-CPPe-0460422

**ORCID:0000-0001-5404-1762**

**Firma y sello del experto**

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del experto: **Nilson Angulo Cachique** \_Especialidad: **Docencia Universitaria**

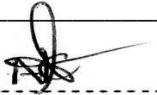
*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1. Identifico las características y necesidades de aprendizaje de mis estudiantes a partir de un diagnóstico basado en fuentes diversas y confiables.	4	4	4	4
	2. Analizo la información sobre las características de mis estudiantes teniendo en cuenta las teorías del desarrollo del niño y/o adolescente..	3	4	4	4
	3. Manejo con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que enseño.	4	4	4	4
	4. Relaciono los contenidos entre las diferentes áreas tomando en cuenta las características de mis estudiantes.	4	4	3	4
	5. Selecciono los contenidos de enseñanza en concordancia con los lineamientos curriculares nacionales, regionales e institucionales.	4	4	4	4
	6. Organizo la planificación de contenidos atendiendo las diferencias individuales y diversidad sociocultural de mis estudiantes.	4	3	4	4
	7. Planifico las sesiones de aprendizaje considerando situaciones prácticas de la vida cotidiana de los estudiantes.	4	4	4	4
	8. Incluyo actividades para el reconocimiento de prácticas culturales coherentes con los aprendizajes priorizados en la programación.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	9. Tomo en cuenta las opiniones y emociones de mis estudiantes para generar un ambiente democrático.	3	4	4	4
	10. Genero oportunidades para que mis estudiantes expresen opiniones y afectos sin temor a la burla o el error.	4	3	3	3
	11. Desarrollo actividades que atienden a los diferentes estilos, habilidades y necesidades de aprendizaje de mis estudiantes.	4	3	3	3
	12. Reconozco los logros de mis estudiantes y los estímulos a seguir avanzando en sus aprendizajes.	4	4	3	3
	13. Desarrollo actividades de aprendizaje que generan procesos cognitivos complejos de acuerdo a la edad y características de mis estudiantes.	4	3	3	3

	14. Propicio la indagación e innovación mediante actividades que promueven la búsqueda de soluciones a situaciones problemáticas.	3	4	4	4
	15. Utilizo recursos con pertinencia pedagógica y orientada al logro de los aprendizajes en diversos espacios.	4	4	4	4
	16. Aprovecho el tiempo programado de la sesión en actividades relevantes para el logro de los aprendizajes.	3	3	3	3
	17. Identifico las fortalezas y debilidades en el aprendizaje de mis estudiantes a partir de las evidencias de la evaluación.	4	4	4	4
	18. Oriento a mis estudiantes sobre las acciones a realizar para mejorar sus logros de aprendizaje a partir de los resultados de la evaluación.	4	3	3	3
Participación en la Gestión de la Institución Educativa.	19. Elaboro una propuesta pedagógica orientada a la mejora de la calidad de la enseñanza en mi aula o institución.	4	3	4	4
	20. Sistematizo experiencias de mejora y buenas prácticas desarrolladas en mi institución educativa.	4	4	4	4
	21. Informo oportunamente a las autoridades educativas sobre los avances, resultados y retos de mi trabajo pedagógico.	3	4	4	4
	22. Establezco una relación de confianza y cooperación con las familias, involucrándolos en el aprendizaje de mis estudiantes.	3	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad docente.	23. Acepto los resultados de la evaluación que implican debilidades en mi desempeño y asumo acciones de mejora.	4	3	4	4
	24. Participo periódicamente en espacios de reflexión e intercambio con mis colegas	3	3	3	3
	25. Fomento la práctica de las normas de convivencia en el aula y la institución educativa	4	4	4	4
	26. Promuevo la reflexión crítica en mis estudiantes ante situaciones de inequidad y discriminación.	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( x ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI ( x ) NO ( )

  
 Mgtr. Nilson Angulo Cachique  
 CLAD. 0402-CPPe-0460422  
 ORCID:0000-0001-5404-1762  
**Firma y sello del experto**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH PARA DOCENTES (MBI – ED)**

Nombre del experto: MACKLEAN REÁTEGUI GUERRA

Especialidad: MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN ENDOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR E INVESTIGACION

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

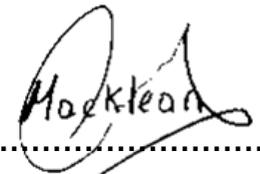
DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento emocional	1. Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo en la institución.	3	4	3	4
	2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo en la institución.	3	4	3	4
	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado (a).	3	4	3	4
	6. Trabajar todos los días con estudiantes es una tensión.	4	3	3	4
	8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	4	3	3	4
	13. Me siento frustrado (a) en mi trabajo.	4	4	3	4
	14. Creo que trabajo demasiado.	4	4	3	4
	16. Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.	4	4	3	4
Despersonalización	20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	3	3	3	4
	5. Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos.	3	3	3	4
	10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	4	4	3	4
	11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	3	4	4	4
	15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.	4	4	3	4

	22. Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	3	4
Realización personal	4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	3	3	4	4
	7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	3	4	4	4
	9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes	4	4	3	4
	12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	3	4	4	4
	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	3	4	4	4
	18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis estudiantes.	4	4	4	4
	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	4	4	3	4
	21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	4	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

\_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )



Firma y sello del experto

DNI: 43032911

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Nombre del experto: MACKLEAN REÁTEGUI GUERRA

Especialidad: MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR E INVESTIGACION

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	27. Identifico las características y necesidades de aprendizaje de mis estudiantes a partir de un diagnóstico basado en fuentes diversas y confiables.	3	3	4	4
	28. Analizo la información sobre las características de mis estudiantes teniendo en cuenta las teorías del desarrollo del niño y/o adolescente..	3	3	4	4
	29. Manejo con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que enseño.	3	3	4	4
	30. Relaciono los contenidos entre las diferentes áreas tomando en cuenta las características de mis estudiantes.	4	3	3	4
	31. Selecciono los contenidos de enseñanza en concordancia con los lineamientos curriculares nacionales, regionales e institucionales.	3	3	4	4
	32. Organizo la planificación de contenidos atendiendo las diferencias individuales y diversidad sociocultural de mis estudiantes.	4	3	3	4
	33. Planifico las sesiones de aprendizaje considerando situaciones prácticas de la vida cotidiana de los estudiantes.	3	3	4	4
	34. Incluyo actividades para el reconocimiento de prácticas culturales coherentes con los aprendizajes priorizados en la programación.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	35. Tomo en cuenta las opiniones y emociones de mis estudiantes para generar un ambiente democrático.	3	4	4	4
	36. Genero oportunidades para que mis estudiantes expresen opiniones y afectos sin temor a la burla o el error.	3	3	4	4
	37. Desarrollo actividades que atienden a los diferentes estilos, habilidades y necesidades de aprendizaje de mis estudiantes.	4	3	4	4
	38. Reconozco los logros de mis estudiantes y los estímulos a seguir avanzando en sus aprendizajes.	4	4	4	4

	39. Desarrollo actividades de aprendizaje que generan procesos cognitivos complejos de acuerdo a la edad y características de mis estudiantes.	4	3	3	4
	40. Propicio la indagación e innovación mediante actividades que promueven la búsqueda de soluciones a situaciones problemáticas.	4	3	4	4
	41. Utilizo recursos con pertinencia pedagógica y orientada al logro de los aprendizajes en diversos espacios.	4	4	3	4
	42. Aprovecho el tiempo programado de la sesión en actividades relevantes para el logro de los aprendizajes.	4	3	4	4
	43. Identifico las fortalezas y debilidades en el aprendizaje de mis estudiantes a partir de las evidencias de la evaluación.	3	3	4	4
	44. Oriento a mis estudiantes sobre las acciones a realizar para mejorar sus logros de aprendizaje a partir de los resultados de la evaluación.	4	3	4	4
Participación en la Gestión de la Institución Educativa.	45. Elaboro una propuesta pedagógica orientada a la mejora de la calidad de la enseñanza en mi aula o institución.	3	4	4	4
	46. Sistematizo experiencias de mejora y buenas prácticas desarrolladas en mi institución educativa.	4	4	4	4
	47. Informo oportunamente a las autoridades educativas sobre los avances, resultados y retos de mi trabajo pedagógico.	3	3	4	4
	48. Establezco una relación de confianza y cooperación con las familias, involucrándolos en el aprendizaje de mis estudiantes.	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad docente.	49. Acepto los resultados de la evaluación que implican debilidades en mi desempeño y asumo acciones de mejora.	4	3	4	4
	50. Participo periódicamente en espacios de reflexión e intercambio con mis colegas	4	4	3	4
	51. Fomento la práctica de las normas de convivencia en el aula y la institución educativa	3	3	4	4
	52. Promuevo la reflexión crítica en mis estudiantes ante situaciones de inequidad y discriminación.	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

.....  
 Firma y sello del experto  
 DNI: 43032911

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH PARA DOCENTES (MBI – ED)**

Nombre del experto: Dante Aníbal Santos Cruz \_Especialidad: MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>
Agotamiento emocional	1. Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo en la institución.	3	4	3	4
	2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo en la institución.	3	4	3	4
	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado (a).	3	4	3	4
	6. Trabajar todos los días con estudiantes es una tensión.	3	4	3	4
	8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	4	4	3	4
	13. Me siento frustrado (a) en mi trabajo.	4	4	4	4
	14. Creo que trabajo demasiado.	3	3	3	4
	16. Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.	4	3	4	4
Despersonalización	20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	3	4	3	4
	5. Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos.	4	3	4	4
	10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	3	4	3	4
	11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	4	3	3	4
	15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.	4	4	4	4
	22. Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	4

Realización personal	4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	4	3	4	4
	7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	4	4	4	4
	9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes	4	4	3	4
	12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	3	4	3	4
	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	4	4	3	4
	18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis estudiantes.	4	4	4	4
	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	4	4	4	4
	21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	3	3	4	4

4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

\_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )



Mg. Dante A. Santos Cruz  
DNI: 22666267

**Firma y sello del experto**

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del experto: Dante Aníbal Santos Cruz \_Especialidad: MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	53. Identifico las características y necesidades de aprendizaje de mis estudiantes a partir de un diagnóstico basado en fuentes diversas y confiables.	3	3	4	4
	54. Analizo la información sobre las características de mis estudiantes teniendo en cuenta las teorías del desarrollo del niño y/o adolescente..	3	4	4	4
	55. Manejo con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que enseño.	3	3	4	4
	56. Relaciono los contenidos entre las diferentes áreas tomando en cuenta las características de mis estudiantes.	4	4	3	4
	57. Selecciono los contenidos de enseñanza en concordancia con los lineamientos curriculares nacionales, regionales e institucionales.	3	4	3	4
	58. Organizo la planificación de contenidos atendiendo las diferencias individuales y diversidad sociocultural de mis estudiantes.	4	4	3	4
	59. Planifico las sesiones de aprendizaje considerando situaciones prácticas de la vida cotidiana de los estudiantes.	3	4	4	4
	60. Incluyo actividades para el reconocimiento de prácticas culturales coherentes con los aprendizajes priorizados en la programación.	3	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	61. Tomo en cuenta las opiniones y emociones de mis estudiantes para generar un ambiente democrático.	4	3	4	4
	62. Genero oportunidades para que mis estudiantes expresen opiniones y afectos sin temor a la burla o el error.	4	4	4	4
	63. Desarrollo actividades que atienden a los diferentes estilos, habilidades y necesidades de aprendizaje de mis estudiantes.	4	4	4	4
	64. Reconozco los logros de mis estudiantes y los estímulos a seguir avanzando en sus aprendizajes.	4	4	4	4

	65. Desarrollo actividades de aprendizaje que generan procesos cognitivos complejos de acuerdo a la edad y características de mis estudiantes.	4	4	3	4
	66. Propicio la indagación e innovación mediante actividades que promueven la búsqueda de soluciones a situaciones problemáticas.	3	4	4	4
	67. Utilizo recursos con pertinencia pedagógica y orientada al logro de los aprendizajes en diversos espacios.	3	3	3	4
	68. Aprovecho el tiempo programado de la sesión en actividades relevantes para el logro de los aprendizajes.	3	4	4	4
	69. Identifico las fortalezas y debilidades en el aprendizaje de mis estudiantes a partir de las evidencias de la evaluación.	3	4	3	4
	70. Oriento a mis estudiantes sobre las acciones a realizar para mejorar sus logros de aprendizaje a partir de los resultados de la evaluación.	3	4	3	4
Participación en la Gestión de la Institución Educativa.	71. Elaboro una propuesta pedagógica orientada a la mejora de la calidad de la enseñanza en mi aula o institución.	4	4	4	4
	72. Sistematizo experiencias de mejora y buenas prácticas desarrolladas en mi institución educativa.	4	4	4	4
	73. Informo oportunamente a las autoridades educativas sobre los avances, resultados y retos de mi trabajo pedagógico.	4	4	4	4
	74. Establezco una relación de confianza y cooperación con las familias, involucrándolos en el aprendizaje de mis estudiantes.	4	4	3	4
Desarrollo de la profesionalidad docente.	75. Acepto los resultados de la evaluación que implican debilidades en mi desempeño y asumo acciones de mejora.	3	4	3	4
	76. Participo periódicamente en espacios de reflexión e intercambio con mis colegas	4	4	4	4
	77. Fomento la práctica de las normas de convivencia en el aula y la institución educativa	4	4	4	4
	78. Promuevo la reflexión crítica en mis estudiantes ante situaciones de inequidad y discriminación.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? 

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

Mg. Dante A. Santos Cruz  
DNI: 22666267

**Firma y sello del experto**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH PARA DOCENTES (MBI – ED)**

Nombre del experto: Ángel Rubén Tolentino Gracián

Especialidad: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR E INVESTIGACIÓN

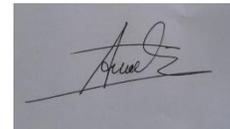
*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento emocional	1. Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo en la institución.	3	4	3	4
	2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo en la institución.	3	4	3	4
	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado (a).	4	4	4	4
	6. Trabajar todos los días con estudiantes es una tensión.	4	4	3	4
	8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	3	3	4	4
	13. Me siento frustrado (a) en mi trabajo.	3	4	3	3
	14. Creo que trabajo demasiado.	3	4	4	3
	16. Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.	4	4	3	4
Despersonalización	20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
	5. Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos.	3	3	3	4
	10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	3	3	3	3
	11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	4	3	3	3

	15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.	3	3	3	3
	22. Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	3	3	3	4
Realización personal	4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	4	4	4	4
	7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	4	3	4	4
	9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes	4	4	4	4
	12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4	4	4	4
	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	4	3	3	4
	18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis estudiantes.	4	4	3	4
	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	4	4	4	4
	21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	3	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) **NO (X)** En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )



**Ángel Rubén Tolentino Gracián**

**DNI 40434870**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO  
AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Nombre del experto: Ángel Rubén Tolentino Gracián

Especialidad: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR E INVESTIGACIÓN

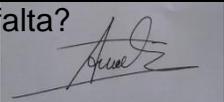
*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	79. Identifico las características y necesidades de aprendizaje de mis estudiantes a partir de un diagnóstico basado en fuentes diversas y confiables.	4	3	4	4
	80. Analizo la información sobre las características de mis estudiantes teniendo en cuenta las teorías del desarrollo del niño y/o adolescente..	4	3	4	4
	81. Manejo con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que enseño.	4	3	3	4
	82. Relaciono los contenidos entre las diferentes áreas tomando en cuenta las características de mis estudiantes.	4	3	3	4
	83. Selecciono los contenidos de enseñanza en concordancia con los lineamientos curriculares nacionales, regionales e institucionales.	4	3	3	4
	84. Organizo la planificación de contenidos atendiendo las diferencias individuales y diversidad sociocultural de mis estudiantes.	4	4	3	4
	85. Planifico las sesiones de aprendizaje considerando situaciones prácticas de la vida cotidiana de los estudiantes.	4	4	3	4
	86. Incluyo actividades para el reconocimiento de prácticas culturales coherentes con los aprendizajes priorizados en la programación.	4	4	3	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	87. Tomo en cuenta las opiniones y emociones de mis estudiantes para generar un ambiente democrático.	4	4	4	4
	88. Genero oportunidades para que mis estudiantes expresen opiniones y afectos sin temor a la burla o el error.	4	3	4	4
	89. Desarrollo actividades que atienden a los diferentes estilos, habilidades y necesidades de aprendizaje de mis estudiantes.	4	4	4	4
	90. Reconozco los logros de mis estudiantes y los estímulos a seguir avanzando en sus aprendizajes.	3	3	4	4

	91. Desarrollo actividades de aprendizaje que generan procesos cognitivos complejos de acuerdo a la edad y características de mis estudiantes.	3	4	4	4
	92. Propicio la indagación e innovación mediante actividades que promueven la búsqueda de soluciones a situaciones problemáticas.	3	3	4	4
	93. Utilizo recursos con pertinencia pedagógica y orientada al logro de los aprendizajes en diversos espacios.	4	3	4	4
	94. Aprovecho el tiempo programado de la sesión en actividades relevantes para el logro de los aprendizajes.	4	4	3	4
	95. Identifico las fortalezas y debilidades en el aprendizaje de mis estudiantes a partir de las evidencias de la evaluación.	4	4	3	4
	96. Oriento a mis estudiantes sobre las acciones a realizar para mejorar sus logros de aprendizaje a partir de los resultados de la evaluación.	3	4	3	4
Participación en la Gestión de la Institución Educativa.	97. Elaboro una propuesta pedagógica orientada a la mejora de la calidad de la enseñanza en mi aula o institución.	3	4	3	4
	98. Sistematizo experiencias de mejora y buenas prácticas desarrolladas en mi institución educativa.	3	4	4	4
	99. Informo oportunamente a las autoridades educativas sobre los avances, resultados y retos de mi trabajo pedagógico.	4	4	4	4
	100. Establezco una relación de confianza y cooperación con las familias, involucrándolos en el aprendizaje de mis estudiantes.	3	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad docente.	101. Acepto los resultados de la evaluación que implican debilidades en mi desempeño y asumo acciones de mejora.	4	4	4	4
	102. Participo periódicamente en espacios de reflexión e intercambio con mis colegas	4	4	4	4
	103. Fomento la práctica de las normas de convivencia en el aula y la institución educativa	4	4	3	4
	104. Promuevo la reflexión crítica en mis estudiantes ante situaciones de inequidad y discriminación.	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ( )

  
Ángel Rubén Tolentino Gracián

DNI 40434870

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**  
**CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH PARA DOCENTES (MBI – ED)**

Nombre del experto: Raúl TURCO SEGUIL \_Especialidad: MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION \_\_\_\_\_

*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Agotamiento emocional	1. Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo en la institución.	4	4	4	4
	2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo en la institución.	3	4	3	4
	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado (a).	4	4	4	4
	6. Trabajar todos los días con estudiantes es una tensión.	3	3	3	3
	8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	4	4	4	4
	13. Me siento frustrado (a) en mi trabajo.	4	4	4	4
	14. Creo que trabajo demasiado.	4	4	4	4
	16. Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.	3	3	3	4
Despersonalización	20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
	5. Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos.	4	4	3	3
	10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	3	3	3	3
	11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	4	4	4	4
	15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.	4	4	4	4
	22. Creo que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	4	3	3	3

Realización personal	4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	3	3	3	3
	7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	3	3	3	
	9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes	4	4	4	4
	12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4	4	4	4
	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	4	4	4	4
	18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis estudiantes.	4	4	4	4
	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	4	4	4	4
	21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

\_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI ( x) NO ( )



Mg. TURCO SEGUIL, Raúl

DNI: 40170893

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del experto: Raúl TURCO SEGUIL \_Especialidad: MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION \_\_\_\_\_  
*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	105. Identifico las características y necesidades de aprendizaje de mis estudiantes a partir de un diagnóstico basado en fuentes diversas y confiables.	4	4	4	4
	106. Analizo la información sobre las características de mis estudiantes teniendo en cuenta las teorías del desarrollo del niño y/o adolescente..	3	3	3	3
	107. Manejo con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que enseño.	3	3	3	3
	108. Relaciono los contenidos entre las diferentes áreas tomando en cuenta las características de mis estudiantes.	4	4	4	4
	109. Selecciono los contenidos de enseñanza en concordancia con los lineamientos curriculares nacionales, regionales e institucionales.	4	4	4	4
	110. Organizo la planificación de contenidos atendiendo las diferencias individuales y diversidad sociocultural de mis estudiantes.	4	4	4	4
	111. Planifico las sesiones de aprendizaje considerando situaciones prácticas de la vida cotidiana de los estudiantes.	4	4	4	4
	112. Incluyo actividades para el reconocimiento de prácticas culturales coherentes con los aprendizajes priorizados en la programación.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	113. Tomo en cuenta las opiniones y emociones de mis estudiantes para generar un ambiente democrático.	4	4	4	4
	114. Genero oportunidades para que mis estudiantes expresen opiniones y afectos sin temor a la burla o el error.	4	4	3	4
	115. Desarrollo actividades que atienden a los diferentes estilos, habilidades y necesidades de aprendizaje de mis estudiantes.	4	4	3	4
	116. Reconozco los logros de mis estudiantes y los estímulos a seguir avanzando en sus aprendizajes.	4	4	3	4

	117. Desarrollo actividades de aprendizaje que generan procesos cognitivos complejos de acuerdo a la edad y características de mis estudiantes.	4	4	3	4
	118. Propicio la indagación e innovación mediante actividades que promueven la búsqueda de soluciones a situaciones problemáticas.	4	4	4	4
	119. Utilizo recursos con pertinencia pedagógica y orientada al logro de los aprendizajes en diversos espacios.	4	4	4	4
	120. Aprovecho el tiempo programado de la sesión en actividades relevantes para el logro de los aprendizajes.	4	4	3	4
	121. Identifico las fortalezas y debilidades en el aprendizaje de mis estudiantes a partir de las evidencias de la evaluación.	4	4	3	4
	122. Oriento a mis estudiantes sobre las acciones a realizar para mejorar sus logros de aprendizaje a partir de los resultados de la evaluación.	4	4	4	4
Participación en la Gestión de la Institución Educativa.	123. Elaboro una propuesta pedagógica orientada a la mejora de la calidad de la enseñanza en mi aula o institución.	4	4	4	4
	124. Sistematizo experiencias de mejora y buenas prácticas desarrolladas en mi institución educativa.	4	4	4	4
	125. Informo oportunamente a las autoridades educativas sobre los avances, resultados y retos de mi trabajo pedagógico.	3	3	3	3
	126. Establezco una relación de confianza y cooperación con las familias, involucrándolos en el aprendizaje de mis estudiantes.	4	4	3	4
Desarrollo de la profesionalidad docente.	127. Acepto los resultados de la evaluación que implican debilidades en mi desempeño y asumo acciones de mejora.	4	4	3	3
	128. Participo periódicamente en espacios de reflexión e intercambio con mis colegas	4	4	4	4
	129. Fomento la práctica de las normas de convivencia en el aula y la institución educativa	4	4	4	4
	130. Promuevo la reflexión crítica en mis estudiantes ante situaciones de inequidad y discriminación.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( x ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI ( x ) NO ( )



Mg. TURCO SEGUIL, Raúl

DNI: 40170893

**ANEXO 06.**  
**BASE DE DATOS**

	AGOTAMIENTO EMOCIONAL										DESPERSONALIZACION					REALIZACION PERSONAL										
	1	2	3	6	8	13	14	16	20		5	10	11	15	22		4	7	9	12	17	18			19	21
1	3	4	1	4	2	2	4	2	5	27	3	1	3	0	3	10	3	3	4	4	4	3	2	4	27	64
2	3	5	3	3	3	1	3	2	3	26	2	2	2	1	4	11	3	3	2	3	3	4	3	4	25	62
3	2	3	4	3	2	1	3	3	3	24	3	3	2	3	2	13	5	5	5	3	4	3	4	5	34	71
4	3	4	4	4	3	1	3	4	4	30	3	2	3	3	4	15	5	5	4	3	3	4	3	4	31	76
5	4	5	5	5	4	3	4	5	3	38	2	3	3	3	4	15	2	3	3	3	3	2	3	4	23	76
6	5	5	5	3	4	3	5	4	4	38	4	3	3	2	3	15	3	3	3	3	4	2	3	4	25	78
7	5	5	5	5	5	3	5	5	4	42	5	2	3	4	5	19	3	2	2	3	2	1	3	4	20	81
8	6	6	6	5	5	3	5	5	5	46	5	3	3	5	5	21	3	3	2	2	3	1	3	3	20	87
9	4	4	3	4	5	3	2	3	5	33	3	3	2	5	4	17	4	4	4	2	5	3	3	3	28	78
10	6	6	5	5	6	4	4	6	5	47	5	4	4	5	5	23	4	3	3	2	2	2	3	3	22	92
11	5	5	4	5	5	3	4	4	3	38	5	4	3	2	3	17	4	3	3	3	4	2	3	3	25	80
12	4	5	4	5	4	4	3	4	4	37	5	3	3	2	2	15	4	3	2	3	3	3	3	3	24	76
13	5	6	6	5	5	4	5	4	4	44	5	5	4	4	5	23	3	3	4	2	2	2	3	3	22	89
14	5	5	4	5	5	3	4	5	4	40	4	4	3	2	4	17	3	3	3	3	3	2	3	3	23	80
15	4	6	4	5	5	3	3	5	4	39	5	3	4	3	5	20	3	4	3	3	4	2	3	3	25	84
16	4	6	4	4	3	2	3	4	4	34	3	3	3	3	5	17	3	2	3	3	3	2	3	3	22	73
17	3	5	4	4	3	2	3	4	4	32	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	4	3	3	4	28	75
18	3	4	3	3	3	2	4	5	4	31	4	2	2	2	3	13	5	4	3	4	5	4	4	4	33	77
19	5	4	4	5	6	3	4	5	4	40	3	3	3	4	4	17	3	2	4	3	3	3	2	4	24	81
20	6	4	5	5	5	2	5	5	4	41	4	3	4	3	4	18	3	2	4	3	3	2	2	3	22	81
21	4	6	5	4	4	2	5	4	4	38	4	4	3	3	4	18	3	4	4	2	4	3	2	3	25	81
22	2	2	2	3	3	1	2	3	3	21	4	2	2	2	2	12	5	3	5	4	5	5	5	5	37	70
23	4	5	3	5	4	3	3	4	4	35	5	3	3	3	3	17	3	4	5	2	3	4	4	4	29	81
24	5	6	5	5	5	3	4	4	4	41	5	4	4	3	5	21	3	4	5	2	3	3	4	4	28	90
25	4	4	5	5	4	3	4	4	3	36	4	4	3	3	4	18	3	4	5	4	3	3	3	3	28	82

## DESEMPEÑO LABORAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	71
2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	93
3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	99
4	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	2	63
5	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	72
6	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	3	3	56
7	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	4	2	3	1	2	1	43
8	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	2	1	1	44
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	75
10	3	3	3	2	3	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	68
11	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	64
12	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	59
13	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	41
14	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	50
15	2	2	4	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	44
16	2	2	4	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	46
17	4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	4	3	4	4	3	2	64
18	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	82
19	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	1	43
20	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	38
21	2	2	4	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	4	4	2	3	2	58
22	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	91
23	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	62
24	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	32
25	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	2	78





## NOTA BIOGRÁFICA

John Rudy Huamán Sinche, nació el 31 de diciembre de 1971 en el distrito de Jauja, provincia de Jauja en el departamento de Junín, cursó sus estudios primarios en la Escuela de Varones Juan Máximo Villar y sus estudios secundarios en el Colegio Nacional Industrial Juan Máximo Villar culminando en el año de 1988. En 1991 ingresó a estudiar Pedagogía en el Instituto Superior Pedagógico Público “Pedro Monge Córdova” de Jauja, culminando en el año 1995 y titulándose como Profesor de Educación Secundaria en la especialidad de Matemática en el año 1996. Posteriormente realiza estudios para obtener el grado de Bachiller en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2012. En el año 2014 realiza estudios de Segunda Especialidad en Didáctica de la Matemática en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, obteniendo el título en el año 2019.

En el campo laboral, trabajó como profesor en el Colegio Nacional César Vallejo de Castillo Grande, Tingo María; posteriormente se reasigna a la Institución Educativa Parroquial “Padre Abad” de la misma ciudad, desempeñándose actualmente como Subdirector en la misma institución.

## ACTA DE SUSTENTACIÓN



### ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:00h**, del día **lunes 27 DE SETIEMBRE DE 2021** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Digna Amabilia MANRIQUE DE LARA SUAREZ	Presidenta
Dr. Pio TRUJILLO ATAPOMA	Secretario
Dr. Adalberto LUCAS CABELLO	Vocal

Asesora de tesis: Mg. Gladys Luz HERRERA ALANIA (Resolución N° 01314-2019-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Don John Rudy HUAMAN SINCHE.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL, DE LOS DOCENTES EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL "PADRE ABAD" EN EL PRIMER BIMESTRE DEL AÑO ACADÉMICO 2019".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

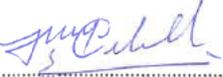
Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Dieciocho (18)  
Equivalente a muy bueno, por lo que se declara Aprobado  
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:15 horas de 27 de setiembre de 2021.

 ..... <b>PRESIDENTE</b> DNI N° <u>06927939</u>	 ..... <b>SECRETARIO</b> DNI N° <u>22432324</u>	 ..... <b>VOCAL</b> DNI N° <u>22491805</u>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Leyenda:  
19 a 20: ExcelenteS  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 02248-2021-UNHEVAL/EPG)



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

### HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL "PADRE ABAD" EN EL PRIMER BIMESTRE DEL AÑO ACADÉMICO 2019**, realizado por el Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **John Rudy HUAMÁN SINCHE**, cuenta con un **índice de similitud de 19%** verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 24 de marzo de 2023.



**Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**

NOMBRE DEL TRABAJO

**INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL "PADRE ABAD"**

AUTOR

**JOHN RUDY HUAMÁN SINCHE**

RECuento DE PALABRAS

**14011 Words**

RECuento DE CARACTERES

**74117 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**54 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**162.4KB**

FECHA DE ENTREGA

**Mar 24, 2023 8:54 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Mar 24, 2023 8:55 AM GMT-5**

● **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)





## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctorado	
<i>Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)</i>								
Facultad								
Escuela Profesional								
Carrera Profesional								
Grado que otorga								
Título que otorga								
<i>Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)</i>								
Facultad								
Nombre del programa								
Título que Otorga								
<i>Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)</i>								
Nombre del Programa de estudio	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO							
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO							

### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todas los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	HUAMAN SINCHE JOHN RUDY								
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	964911231	
Nro. de Documento:	20723348					Correo Electrónico:	johnhsmate@hotmail.com		
Apellidos y Nombres:									
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:		
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:			
Apellidos y Nombres:									
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:		
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:			

### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: <small>(marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)</small>	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO					
Apellidos y Nombres:	HERRERA ALANIA GLADYS LUZ			ORCID ID:	0000-0003-3179-2955			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	224323170

### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	MANRIQUE DE LARA SUÁREZ DIGNA AMABILIA
Secretario:	TRUJILLO ATAPOMA PIO
Vocal:	LUCAS CABELLO ADALBERTO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


**5. Declaración Jurada:** *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i>	
INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL, DE LOS DOCENTES EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL "PADRE ABAD" EN EL PRIMER BIMESTRE DEL AÑO ACADÉMICO 2019	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: <i>(tal y como está registrado en SUNEDU)</i>	
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.	

**6. Datos del Documento Digital a Publicar:** *(Ingrese todos los datos requeridos completos)*

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la Información en el Acta de Sustentación)</i>		2021			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)</i>	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		
	Trabajo Académico		Otros <i>(especifique modalidad)</i>		
Palabras Clave: <i>(solo se requieren 3 palabras)</i>	SÍNDROME	DESEMPEÑO	REALIZACIÓN		
Tipo de Acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)		
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:		
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? <i>(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):</i>			SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:					

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



#### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	HUAMAN SINCHE JOHN RUDY		Huella Digital
DNI:	20723348		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 01/04/2024			

#### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, tamaño de fuente **09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildean si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.