

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE FILOSOFÍA, PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA PROFESIONAL DE FILOSOFÍA, PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES



**SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA
“GÓMEZ ARIAS DÁVILA” – TINGO MARÍA - 2021.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: EDUCACIÓN DE CALIDAD, DESARROLLO Y
COMPETITIVIDAD

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
EDUCACIÓN

ESPECIALIDAD: FILOSOFÍA, PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

TESISTA:

HUAYANAY ADRIANO, Thalia Wendy

ASESOR:

Dr. LAZO SALCEDO, Ciro Ángel

HUÁNUCO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a mi madre porque me enseña a seguir adelante a pesar de las dificultades, me apoya en todas las decisiones importantes de mi vida y me motiva a seguir adelante a la mejora continua con la capacidad de darlo todo siempre que necesite.

Agradecimiento

A todas las personas que me han apoyado e hicieron posible este trabajo se realice con éxito. En especial a mi asesor por compartir sus conocimientos y a toda mi familia, amigos que han estado conmigo en este proceso.

Resumen

La presente investigación titulada: "El síndrome de burnout y su relación con el desempeño docente en la emblemática institución educativa" Gomes Arias Dávila ", Tingo María - 2021", tiene como objetivo 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 de Tingo María. La metodología utilizada en el estudio corresponde a un estudio descriptivo transversal, tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre las variables y luego analizar la correlación. Los 34 docentes de la Institución Educativa Emblemática "Gómez Arias Dávila" de Tingo María, las herramientas de medición fueron: El Inventario Maslach Burnout para docentes y el módulo de evaluación del desempeño docente. Los resultados se procesaron en tablas y gráficos para su respectiva interpretación, destacando el Coeficiente de correlación de Pearson utilizando el software estadístico MS Excel y SPSS 21.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y desempeño docente.

Abstract

The present research entitled: "The burnout syndrome and its relationship with teaching performance in the emblematic educational institution" Gomes Arias Dávila ", Tingo María - 2021", aims to determine the relationship between burnout syndrome and teacher performance in the classroom, as well as identifying the levels of burnout syndrome with the level of performance of the teachers who present in an emblematic educational establishment in Tingo María. The methodology used in the study corresponds to a descriptive cross-sectional study. and its objective is to measure the degree of relationship that exists between the variables, and then to analyze the correlation. The 34 teachers of the Emblematic Educational Institution "Gómez Arias Dávila" of Tingo María, the measurement tools were: The Maslach Burnout Inventory for teachers and the teacher performance evaluation module The results were processed in tables and graphs for their respective interpretation, highlighting the statistical coefficient of information of Pearson using the statistical software MS Excel and SPSS 21.

Keywords: Burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfilment and teaching performance.

ÍNDICE

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Resumen	4
Abstract	5
Índice	6
Índice de tablas	9
Índice de figuras	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 Fundamentación del problema de investigación	13
1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos	15
1.2.1 Problema general	15
1.2.2 Problemas específicos	15
1.3 Formulación de objetivos generales y específicos	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4 Justificación.....	16
1.5 Limitaciones	17
1.6 Formulación de hipótesis generales y específicas	17
1.6.1 Hipótesis general.....	17

1.6.2 Hipótesis específicas.....	17
1.7 Variables	18
1.8 Definición teórica y operacionalización de variables	19
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	22
2.1 Antecedentes	22
2.1.1 A nivel internacional	22
2.1.2 A nivel nacional	23
2.1.3 A nivel local	27
2.2 Bases teóricas	29
2.2.1 Síndrome de burnout	29
2.2.2 Desempeño docente	36
2.3 Bases conceptuales	41
2.4 Bases epistemológicas, bases filosóficas y/o bases antropológicas	43
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	46
3.1 Ámbito	46
3.2 Población	46
3.3 Muestra	47
3.4 Nivel y tipo de estudio.....	48
3.4.1 Nivel de investigación.....	48
3.4.2 Tipo de investigación.....	49
3.5 Diseño de investigación.....	49

3.6 Métodos, Técnicas e instrumentos	50
3.6.1 Variable de estudio1: Síndrome de burnout.....	50
3.6.2 Variable de estudio 2: Desempeño docente	51
3.7 Validación y confiabilidad del instrumento	52
3.8 Procesamiento	52
3.9 Tabulación y análisis de datos.....	53
3.10 Consideraciones éticas	53
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	55
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	75
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES.....	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80
ANEXOS	85
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	86
Anexo 02. Consentimiento informado	88
Anexo 03. Instrumentos de recolección de datos 1	89
Anexo 04. Instrumento de recolección de datos 2	91
Anexo 05. Autorización	93
Anexo 06. Formularios de google.....	94
NOTA BIOGRÁFICA	95
ACTA DE DEFENSA DE TESIS.....	96
CONSTANCIA DE ANTIPLAGIO DE SIMILITUD	97
AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACION DE TESIS ELECTRÓNICA.....	99

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable de estudio 1: Síndrome de Burnout	19
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable de estudio 2: Desempeño Docente.....	20
Tabla 3. Población de Docentes por área curricular de la I.E Emblemática “Gómez Arias Dávila”; Tingo María 2021	47
Tabla 4. Muestra de Docentes por área curricular del tercer grado de la I.E Emblemática “Gómez Arias Dávila”; Tingo María 2021	48
Tabla 5. Analizar el nivel de Síndrome de Burnout	50
Tabla 6. Recolectar datos sobre el Desempeño Docente.....	51
Tabla 7. Cantidad total de Docentes encuestados	55
Tabla 8. Género de Docentes encuestados	55
Tabla 9. Dimensión de Agotamiento Emocional	56
Tabla 10. Dimensión de Despersonalización	57
Tabla 11. Dimensión de Realización Personal	58
Tabla 12. Dimensión del Síndrome de Burnout que predomina	59
Tabla 13. Dimensión de Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	60
Tabla 14. Dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para la retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	61
Tabla 15. Dimensión promueve el razonamiento o la creatividad y/o pensamiento	

creativo.....	62
Tabla 16. Dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad	63
Tabla 17. Dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	64
Tabla 18. Clasificación del rendimiento docente	65
Tabla 19. Nivel de Desempeño Docente	66
Tabla 20. Cruzada de Desempeño Docente*Agotamiento Emocional	67
Tabla 21. Cruzada Despersonalización*Desempeño Docente	68
Tabla 22. Cruzada de Realización Personal*Desempeño Docente	69
Tabla 23. Cruzada Nivel de Desempeño Docente*Nivel de Síndrome de Burnout	70
Tabla 24. Grado de correlación entre la variable Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente	71
Tabla 25. Nivel de la dimensión Agotamiento Emocional y el Desempeño Docente	72
Tabla 26. Nivel de la dimensión de Despersonalización y el Desempeño Docente	73
Tabla 27. Nivel de la dimensión Realización Personal y el Desempeño Docente	73
Tabla 28. Matriz de consistencia: “Síndrome de Burnout y su relación con el Desempeño Docente en la Institución Educativa “Gómez arias Dávila”, tingo maría 2021”	86
Tabla 29. Cuestionario De Maslach Burnout Inventory para Docentes	89
Tabla 30. Ficha sobre el Desempeño Docente	91

Índice de figuras

Figura 1. Género de Docentes encuestados	55
Figura 2. Dimensión de Agotamiento Emocional	56
Figura 3. Dimensión de Despersonalización	57
Figura 4. Dimensión de Realización Personal	58
Figura 5. Dimensión del Síndrome de Burnout que predomina	59
Figura 6. Dimensión de Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	60
Figura 7. Dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para la retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	61
Figura 8. Dimensión promueve el razonamiento o la creatividad y/o pensamiento creativo.....	62
Figura 9. Dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad	63
Figura 10. Dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	64
Figura 11. Clasificación del rendimiento docente	65
Figura 12. Nivel de Desempeño Docente	66
Figura 13. Cruzada de Desempeño Docente*Agotamiento Emocional	67
Figura 14. Cruzada Despersonalización*Desempeño Docente	68
Figura 15. Cruzada de Realización Personal*Desempeño Docente	69
Figura 16. Cruzada Nivel de Desempeño Docente*Nivel de Síndrome de Burnout	70
Figura 17. Grado de correlación entre la variable Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente	71

INTRODUCCIÓN

El mercado laboral se desarrolla cada día más vertiginosamente, imponiendo nuevas necesidades económicas y procesos organizativos, que tendrían un impacto directo en la salud física y mental del individuo, en este sentido, en los últimos tiempos, el Burnout o síndrome ocupacional ha ido ganando importancia.

El término Burnout fue definido por primera vez por Freudenberger (1974), como un conjunto de manifestaciones anormales que ocurren en sujetos que trabajan en las llamadas "profesiones de ayuda", como maestros, enfermeras, trabajadores sociales, psicoterapeutas y médicos, lo que da como resultado un deterioro del cuidado y atención profesional hacia los usuarios de estos servicios. La profesión docente, en particular, está profundamente influenciada por los cambios científicos, tecnológicos, económicos, sociales y culturales de la sociedad actual.

El maestro es requerido por el alumno, por la familia, por las fuerzas sociales y por la administración de diferentes necesidades, a menudo incompatibles entre sí, lo que hace que las necesidades de las nuevas generaciones sean cada vez más conflictivas y acrecentadas.

El trabajo de investigación que presento es aplicado a la emblemática institución educativa "Gómez Arias Dávila" de Tingo María, cuya investigación parte de una inquietud personal por conocer cómo afecta el síndrome de burnout al desempeño docente de esta parte de la organización.

CAPITULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación

La enfermedad del síndrome de "burnout" o "agotamiento profesional" es un trastorno emocional relacionado con el trabajo (reconocido por la OMS en 2019) que se produce a raíz de una situación de estrés crónico en el trabajo, consecuencia de la incapacidad para desconectar del trabajo, que ha un impacto negativo en la salud física y mental de la persona.

A medida que la población mundial atraviesa la pandemia de COVID19, esta ha generado un aumento de la sobrecarga laboral, haciendo que los trabajadores sean más exigentes que en años anteriores, como lo demuestra un estudio realizado en España que indica que el 45% de los trabajadores reconoce que padece estrés laboral, a ello se suma un incremento de la sobrecarga laboral de hasta un 74% respecto a años anteriores, si bien es cierto que los sujetos más propensos a manifestar síndrome de quemado son los trabajadores de la salud. De igual manera para poder confrontar la pandemia del COVID19, los profesores también se han visto afectados por su responsabilidad de formar buenos estudiantes, así como de abordar nuevas formas de educación y el uso obligatorio de las nuevas tecnologías. según los resultados de una encuesta realizada por Educarchile (2020), entre los meses de mayo a junio a más de 10.000 profesores para analizar los efectos de la crisis de salud en los profesionales de la educación, entre los hallazgos de los encuestados se evidencio que la educación a distancia no ha significado la disminución en sus funciones, sino que se ha caracterizado por fluctuaciones entre desafíos, presiones y estrés constante donde la sobrecarga de trabajo derivada de la educación a distancia porque el trabajo ha aumentado demasiado, provocando insomnio y diversas dolencias derivadas de la ansiedad de atender a cada uno de sus alumnos de forma individual.

En Chile, la plataforma educativa Educarchile (2020), afirma que, en tiempos de pandemia, la educación a distancia es un desafío que puede generar más emociones entre los docentes. De esta forma la evaluación del alumno se realizaba sin descuidar el contacto

con los padres a través de WhatsApp o correo electrónico u otros medios tecnológicos, los estudios paralelos, mientras se cuidan las tareas del hogar, las actividades escolares de los niños son un gran esfuerzo para los docentes.

En cuanto a Perú (Sarmiento 2019), en el estudio de 1999 da como resultado de un síndrome de burnout leve en trabajadores de salud, pero que actualmente debido a la pandemia se observó que los porcentajes aumentaron. Por otro lado, Delgado (2020), citado por Arturo (2022), señala que la pandemia requirió que los docentes se adaptaran a la enseñanza virtual, en muchos casos los docentes no tenían experiencia en la realización de actividades escolares en línea, provocando en ellos un sentimiento de frustración y agotamiento. por lo tanto, eran más propensos al agotamiento; esto va generando sentimientos de cansancio personal, que se puede desencadenar en estrés crónico y cansancio físico en relación a las actividades que realiza debido a la sobrecarga de trabajo, por la baja disponibilidad de tecnologías educativas, problemas de conectividad a Internet, que han generado muchas desventajas para una educación adecuada. Además de los problemas descritos, se encontró que las instituciones le dan poca importancia a este mal entre los docentes.

Estas severas influencias del síndrome de burnout en la salud mental y que pueden afectar el desempeño de los docentes hacen necesario determinar la relación entre estas variables y si existe una relación, la institución tendrá una noción de la presencia del síndrome en los docentes y su desempeño en el trabajo se vea afectado, deberán desarrollar estrategias para mejorar el clima laboral, estructuras para afrontar el trabajo y la familia, generar motivaciones y / o dinámicas para mejorar el desempeño.

1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021?

1.2.2. Problema Específicos

- a. ¿Cuál es el nivel de agotamiento emocional y su relación con el Desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021?
- b. ¿Cuál es el nivel de despersonalización y su relación con el Desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021?
- c. ¿Cuál es el nivel de realización personal y su relación con el Desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021?

1.3. Formulación de objetivos generales y específicos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Determinar el nivel de agotamiento emocional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.
- b. Determinar el nivel de despersonalización y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.
- c. Determinar el nivel de realización personal y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.

1.4. Justificación

Justificación Social

Se ha constatado que el síndrome de burnout es un problema que afecta a la gran mayoría de los trabajadores, entre ellos a los docentes causando efectos negativos en su desempeño laboral. A pesar de las manifestaciones del estrés laboral pocas instituciones han implantado estrategias o alguna mejora de clima laboral para mejorar los resultados. Sumado a ello hay poca investigación del síndrome de burnout en el ámbito educativo; este desconocimiento genera que no se le dé la importancia debida para lidiar con este mal en el ámbito laboral

Justificación teórica

El estudio se realizó con el objetivo de contribuir a los estudios que ya se han realizado sobre el síndrome de burnout y su asociación con el desempeño docente, y sus resultados pueden ser considerados para futuras investigaciones y así brindar más base y argumento para la enseñanza de las ciencias. Cabe señalar que las evaluaciones se basan en las fichas de Síndrome de Burnout de Maslach y Jackson y en el cuadro de mando docente del MINEDU.

Justificación Práctica

Los resultados que se obtuvieron en la investigación servirán para poder tomar decisiones afrontar las consecuencias del síndrome de burnout mediante la implementación de programas, talleres, capacitaciones, sobre el manejo del estrés, manejo de la sobrecarga, para que de esta forma mejorar la calidad de vida de los docentes como también mejorar en su desempeño laboral.

1.5. Limitaciones

La investigación se desarrolló en la Institución educativa “Gómez Arias Dávila”, del distrito de Rupa-Rupa, ciudad de Tingo María entre los meses de abril a diciembre del año 2021, teniendo como alcance temático el síndrome de burnout y el desempeño docente.

Entre las limitaciones que se presentaron para el desarrollo de la investigación se encontraron pocas investigaciones previas en el ámbito educativo principalmente en el desempeño docente. Así mismo, debido a la pandemia mundial de COVID19, la aplicación de las encuestas y la recopilación de datos me dificultó realizarla personalmente. Finalmente, otra limitación es el coste económico que debe asumir el investigador.

1.6. Formulación de hipótesis generales y específicas

1.6.1. Hipótesis General

- H_0 : El síndrome de burnout no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.
- H_1 : El síndrome de burnout se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- H_1 : El nivel de agotamiento emocional y su relación con el desempeño docente es significativa en los docentes de la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.
- H_0 : El nivel de agotamiento emocional y su relación con el desempeño docente no es significativa en los docentes de la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.

- H₂: El nivel de despersonalización y su relación con el desempeño docente es significativa en los docentes de la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.
- H₀: El nivel de despersonalización y su relación con el desempeño docente no es significativa en los docentes de la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.
- H₃: El nivel de realización personal y su relación con el desempeño docente es significativa en los docentes de la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.
- H₀: El nivel de realización personal y su relación con el desempeño docente no es significativa en los docentes de la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.

1.7. Variables

1.7.1. Variable de estudio 1

- a) Síndrome de Burnout: Síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas. Maslach y Jackson, (1981).

1.7.2. Variable de estudio 2

- b) Desempeño docente: “...reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto” Marco Buen de Desempeño Docente, MINEDU (2012, p.15)

1.8. Definición Teórica y operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DE ESTUDIO 1: SINDROME DE BURNOUT

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Valoración
<p>SINDROME DE BURNOUT</p> <p>Un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, personalización y bajos niveles de autorrealización en el trabajo puede ocurrir en personas cuyas tareas diarias se limitan a servir a los demás. (Maslach y Jackson, 1981)</p>	<p>Definición Síndrome tridimensional caracterizado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento o cansancio emocional - Despersonalización - Reducida realización personal" <p>(Cristina Maslach Y Jackson, 2001)</p> <p>Para medir estas dimensiones se aplicó una encuesta, el cuestionario MBI para docentes con 22 ítems.</p>	Agotamiento Emocional	Muestra actitud frente al trabajo	NUNCA (1)
		Despersonalización	Reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento	POCAS VECES AL AÑO O MENOS (2)
		Realización personal	Propicia un ambiente de respeto y proximidad Genera un clima de confianza Crea expectativa frente al trabajo	UNA VEZ AL MES O MENOS (3)
				UNA VEZ A LA SEMANA (4)
				TODOS LOS DÍAS (5)

Fuente: Elaboración propia 2021

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DE ESTUDIO 2: DESEMPEÑO DOCENTE

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<p>DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>“...reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto”</p> <p>Marco Buen de Desempeño Docente, MINEDU (2014, p.15)</p>	<p>Las dimensiones consideradas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. - Dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico. - Dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar la enseñanza. - Dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad - Dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. <p>Tomado de las Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente de 2018 – MINEDU</p> <p>Todas estas dimensiones tienen 25 ítems los cuales se extraerán de la ficha de monitoreo al desempeño docente 2018.</p>	<p>DIMENSIÓN 1:</p> <p>INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve acciones que generan interés en los estudiantes. • Promueve acciones para involucrar a la mayoría de los estudiantes en las sesiones de aprendizaje. • Promueve acciones para hacer comprender el sentido de lo que aprenden los estudiantes.
		<p>DIMENSIÓN 2:</p> <p>PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve la interacción entre docente y estudiantes. • Promueve la interacción entre estudiante
		<p>DIMENSIÓN 3:</p> <p>EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR LA ENSEÑANZA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorea el trabajo de sus alumnos y de cómo van sus avances durante la sesión. • Calidad de retroalimentación que brinda. • Adapta las acciones que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje observadas.

		<p>DIMENSIÓN 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se comunica de manera respetuosa con sus estudiantes. • Transmite cordialidad o calidez. • Comprende y es empático ante las necesidades de sus estudiantes.
		<p>DIMENSIÓN 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Emplea tipos de mecanismos adecuados para regular el comportamiento de los estudiantes. • Promueve el respeto de las normas de convivencia en el aula • Implementa eficazmente los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes.

Fuente: Elaboración propia 2021

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Como antecedentes se han tomado a las siguientes investigaciones:

2.1.1. A nivel internacional

(Espinosa Izquierdo et al., 2021), en su trabajo de investigación titulado “El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia”, Guayaquil, Ecuador. El objetivo de esta investigación es identificar una estrategia de prevención mediante el análisis de los niveles de burnout formativo con el fin de mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje. El método utilizado tiene un enfoque cualitativo descriptivo basado en el método de criterio de expertos; en el periodo académico 2019-2020 y 2020-2021, junto con la implementación de entrevistas a profundidad, se utilizó el método de encuesta para una muestra aleatoria simple. Finalmente, se desarrollaron criterios de tres expertos en la materia para aplicar el test MBI (Maslach Burnout Inventory), que evalúa tres criterios de burnout, como son el burnout emocional, personal y bajos niveles de satisfacción personal. Así, los resultados obtenidos permiten desarrollar planes de prevención y someterlos a consideración de los directores como una herramienta para reducir los niveles de estrés emocional de algunos docentes, y así mejorar los resultados de aprendizaje.

(Castillo Lozada et al., 2020), en su estudio de investigación titulado “El síndrome de Burnout en docentes de educación básica: sus efectos para la enseñanza de las matemáticas”, Guayaquil, Ecuador. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre el síndrome de burnout en docentes de educación primaria y el desarrollo de estrategias metodológicas para la enseñanza de las matemáticas. En el abordaje cualitativo-cuantitativo se utilizaron las siguientes herramientas: el cuestionario F-SICO 4, el cuestionario CPB-R, que evaluó el agotamiento emocional, el declive de la personalidad y la depresión, la insatisfacción y los cuestionarios de los estudiantes. La muestra estuvo conformada por 20 docentes y 185 estudiantes de los grados 8, 9 y 10 de primaria de la unidad educativa. Los

resultados muestran que los principales riesgos para los profesores de matemáticas son: carga de trabajo, cumplimiento de roles, relaciones sociales y apoyo, y participación/supervisión.

(Ruiz et al., 2017), en su artículo de investigación titulada “Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar”, Valledupar, Colombia. Con el objetivo identificar la correlación existente entre síndrome de burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y Humanísticas de la Fundación del periodo 2015-2, para lo cual se realizó un estudio correlacional - transversal con un grupo de 30 docentes de programas de derecho y psicología, utilizando el inventario de Maslach y los resultados obtenidos en la revisión de desempeño 2015-2, lo que llevó a una correlación negativa significativa entre el síndrome de burnout y la evaluación del desempeño docente.

(García Padilla et al., 2017) en su estudio de investigación titulada “Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios”, Barranquilla, Colombia. Analizar la relación entre síndrome de burnout, autoeficacia y rendimiento académico en profesores universitarios de psicología y odontología. Investigación empírica y analítica con proyecto correlacional-descriptivo. La población de estudio incluyó 93 docentes universitarios, para elección de la muestra, para la selección de la se utilizó la de tipo no probabilística, sujeta a criterios de inclusión y exclusión permitiendo seleccionar un total de 36 docentes. Los instrumentos utilizados en este estudio, fueron el Maslach Burnout Inventory (MBI, 1981) modificada de Seisdodos (1997) y Sentimiento de Autoeficacia en el Profesor de Tschannen-Moran y Woolfolk, (2001). Observando los resultados, se encontró que no existe una relación significativa entre el Burnout, los sentimientos de autoeficacia y el rendimiento académico.

2.1.2. A nivel Nacional

(Mora Dulanto, 2020), en su proyecto de tesis titulada “Síndrome de Burnout y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados

de Chancay, 2020”, Lima, Perú. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados del distrito de Chancay, 2020. Se ha realizado una investigación básica y con un diseño no experimental basado en el método hipotético–deductivo, de nivel correlacional, que ayuda a determinar la relación que existe entre las dos variables. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Maslach Burnout Inventory para docentes y cuestionario del desempeño docente modificado por Valdez (2009), Con la muestra de 70 docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados de Chancay. El resultado reveló la existencia de una correlación negativa débil de $Rho=-0,338$ entre ambas variables con un valor de significancia de $p = 0,001$, mostrando el sesgo de $p < 0,05$; permitiendo con ello rechazar la hipótesis nula y aceptando así la hipótesis general.

(Ramos Hermosa, 2019), en su tesis de licenciatura titulada “SINDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN AULA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FERNANDO BELAUNDE TERRY DE LA CIUDAD DE MOQUEGUA 2018”. Arequipa, Perú. “La investigación tuvo como objetivo el establecer si existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en aula, en la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del distrito de Moquegua. La población de estudio estuvo conformada por una muestra de 30 docentes, teniendo como instrumento de encuesta el cuestionario de la escala de Maslach Burnout Inventory - MBI y agregado las rúbricas de observación de aula para evaluar el desempeño docente. La metodología utilizada fue el hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo, para su finalidad se utilizó el tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional. Dando como resultado la existencia de una relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente ya que la correlación de Pearson fue de 0,950 negativa, mostrando la estrecha relación de las variables”.

(Falconí Enciso, 2018), en su tesis de licenciatura titulada “Síndrome de Burnout y desempeño docente de los profesores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cerro de Pasco”, Cerro de Pasco, Perú. El objetivo de esta investigación fue demostrar que existe relación entre las variables de estudio como es el síndrome de burnout y el desempeño docente en los profesores de la Universidad Alas Peruanas filial Cerro de Pasco. La metodología utilizada de tipo correlacional de corte transversal, con una población conformada de 65 docentes con una muestra de 56 docentes a quienes se evaluó el desempeño docente. El instrumento: Adaptado el Test de medición del Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory – Educater Surney MBI- ES); aplicado a los profesores incluyendo 22 ítems tipo Likert. Por otro parte también utilizaron el cuestionario para medir el desempeño docente, incluye 23 ítems tipo Likert. Los principales Resultados: el 7.14% de docentes presentan un nivel alto de síndrome de burnout y el 76.8 % presentan un nivel alto de Agotamiento personal, en la dimensión Despersonalización el 37.5% de docentes presentan un nivel medio y el 57.1 % un nivel alto de despersonalización. En la Dimensión Realización Personal el 28.6% de docentes presenta un nivel medio y un 64.3% un nivel alto de realización personal”. La conclusión a la que llegaron fue obtener una relación significativa existente entre el síndrome de burnout y el desempeño docente, con el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,754$ (tabla 17), de bajo nivel de síndrome de burnout le corresponde al eficiente nivel de desempeño docente. por lo tanto, si existe un alto nivel de burnout indica un desempeño docente deficiente.

(Ormeño Olivares, 2017), en su tesis de licenciatura titulada “SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AULA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR, AREQUIPA - 2017”, Arequipa, Perú. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y la efectividad de la instrucción presencial, así como determinar la extensión del síndrome de burnout con el nivel de efectividad instructiva en una institución educativa privada de Arequipa. La metodología utilizada en el estudio es consistente con el estudio descriptivo de correlación. La población

estuvo conformada por 30 docentes que aplicaron las herramientas de medición: el Cuestionario de Burnout de Maslach y la Rúbrica de Observación de Clase. Los resultados muestran una correlación negativa muy débil entre los aspectos de burnout y eficacia docente, más fuerte con la dimensión de satisfacción personal.

(Espinoza de la Sota, 2018), en su tesis de licenciatura titulada “El síndrome de burnout en el marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Josefa Carrillo y Albornoz, del distrito de Lurigancho, 2015”. Lima, Perú. La presente investigación “tiene como objetivo establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Josefa Carrillo y Albornoz del distrito de Lurigancho, UGEL 6, 2015. Este estudio utilizó la metodología correlacional; con una muestra de 44 docentes, se aplicó un cuestionario para medir la variable síndrome de Burnout y otro para el marco del buen desempeño docente. Los resultados muestran que existe relación significativa entre el síndrome Burnout y el marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Josefa Carrillo y Albornoz del distrito de Lurigancho, UGEL 6, 2015”.

(Vara Florez, 2018), en su tesis de Maestría titulada “Síndrome de burnout y desempeño docente en el nivel primario de la institución educativa Clorinda Matto de Turner – Cusco 2018”, Cusco, Perú. El estudio tuvo como objetivo principal determinar en qué medida el síndrome de burnout se relaciona con los resultados de aprendizaje temprano de una determinada institución educativa, teniendo una línea base de carácter descriptivo-correlacional y transaccional, la población estudiada estuvo conformada por un total de 220 docentes y una muestra de 40 docentes de primaria de una institución educativa que fue seleccionada aleatoria y aleatoriamente. Los datos se recopilaron utilizando herramientas de validación de expertos de la UCV, un cuestionario MBI personalizado y una hoja de seguimiento del desempeño docente aplicada a los docentes de la muestra. Los resultados muestran una correlación significativa entre las variables del síndrome de burnout y el desempeño docente, así como, entre otros parámetros y los resultados docentes del nivel primario de la institución educativa “Clorinda Matto de Turner” – Cusco.

2.1.3. A nivel Local

(NÚÑEZ ROMERO, 2019), en su tesis de Maestría denominado “INFLUENCIA DEL SÍNDROME BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA MÉDICA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, HUANCAYO – 2018”. Huánuco, Perú. El objetivo de la investigación fue Demostrar la influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II. La presente investigación se aplicó en nivel explicativo de tipo observacional–transversal, diseño explicativo-transversal. Con una población y muestra de 70 docentes y 270 estudiantes, quienes midieron el desempeño de la Escuela de Tecnología Profesional en Salud de la Universidad de Peruana, Los Andes. Herramientas: El Inventario de Burnout de Maslach para maestros y un cuestionario de 56 ítems para estudiantes para medir la efectividad de la instrucción. Resultados: La encuesta encontró que el 12,9% de los docentes del nivel intermedio y el 26,8% del nivel alto se encuentran emocionalmente agotados, en la dimensión Personalización el 16% de los docentes del nivel intermedio y el 31% del nivel avanzado. Para medir el logro individual, el 30% de los docentes no representan a ambos.

(Dorival Castillo, 2017), en su tesis de Maestría titulada “ESTRÉS CRÓNICO Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS ACADÉMICAS DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS, LIMA, AÑO 2017-I”. Huánuco, Perú. El objetivo del estudio fue determinar cómo se relaciona el estrés crónico con la competencia científica de un docente universitario de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Americana del Perú, Lima, 2017-I. En el estudio se siguió el proceso metodológico establecido por la universidad; Para ello se utilizó un instrumento (cuestionario) de 13 preguntas para 129 docentes, según la muestra seleccionada. “Luego se procesa la información estadística y se presentan los gráficos y tablas correspondientes, al igual que los analizados. Los resultados muestran que el estrés crónico se relaciona significativamente con las habilidades académicas de un docente

universitario de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Perú, Universidad de las Américas, Lima, 2017-I; y eso es principalmente la carga de trabajo, la presión en el trabajo y las tareas y responsabilidades asignadas a los docentes”.

(Cantorin Poma, 2016), en su proyecto de tesis de titulada “SÍNDROME DE BURNOUT – ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES – 2015”, sustentada en la Universidad Nacional "HERMILIO VALDIZÁN". Huánuco, Perú. Con el objetivo principal de determinar la influencia existente entre el Síndrome de Burnout (estrés laboral) y el Desempeño de los docentes de la facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Peruana los Andes. Tiene un enfoque cuantitativo, donde se utilizó el tipo de investigación descriptiva correccional-causal que tiene el propósito de describir situaciones o eventos de relaciones y causalidad entre ambas variables. Como instrumento se aplicó dos cuestionario dirigido a 70 docentes de la facultad de Ingeniería Civil, siendo validados y procesadas por el paquete estadístico SPSS V24. Como resultado demuestran la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa ($\rho = 0,780$), como también la relación de influencia entre la variable del Síndrome de Burnout y Desempeño docente ($p - \text{valor} = 0.000 < 0.05$) al 5% de significancia bilateral, demostrando que los resultados pueden ser generalizados a la población de estudio”.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Síndrome de Burnout

Teorías relacionadas al tema

❖ Modelo desarrollado a partir de la teoría socio cognitiva del yo

Modelo de competencia social de Harrison (1983).

Harrison (1983, citado por Gil Monte y Peiró, 1999) Recuerde que los factores clave detrás del síndrome de agotamiento son la competencia y el desempeño percibidos por los empleados, y recuerde que el personal de apoyo está motivado. Sin embargo, para ayudar a los demás, encuentran en su entorno laboral ciertos aspectos de ayuda que facilitan el trabajo o barreras para la actividad. Este modelo de motivación de apoyo guía a los empleados para lograr sus objetivos. es decir, si hay factores de barrera.

❖ Modelos desarrolladas a partir de la teoría del intercambio social

La teoría de comparación social de Buunk y Schaufeli (1993) .

Buunk y Shaufeli (1993, citado por Gil Monte y Peiró, 1999) Tenga en cuenta que la raíz del agotamiento emocional tiene que ver con las percepciones de injusticia que se desarrollan en las personas durante la confrontación social cuando interactúan entre sí y colaboran más en obtener cambios a través de sus esfuerzos antes de fallar, desarrollando agotamiento.

La Teoría de conservación de recursos de Hobfoll y Fredy (1993) .

Hobfoll y Fredy (1993, citado por Gil Monte y Peiró, 1999) informaron que el agotamiento ocurre cuando los sujetos perciben que los factores motivacionales se ven amenazados para ellos, conducirá al desarrollo del síndrome de Burnout.

❖ Modelo desarrollado a partir de la teoría organizacional

Modelo de relaciones estructurales de Winnubst (1993).

Winnubst (1993, mencionado por Gil Monte y Peiró, 1999), mencionar que las variables de agotamiento se centran en la estructura organizacional, el entorno organizacional del trabajo percibido, la cultura laboral basada en estándares y el apoyo brindado por la comunidad.

Definición del Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout (síndrome de quemarse en el trabajo) es un trastorno emocional así llamado recientemente, que se relaciona con el entorno laboral que se manifiesta en un agotamiento físico, emocional o mental que posteriormente puede afectar gradualmente la autoestima y también la pérdida del interés por el trabajo y llegando incluso a una profunda depresión.

Algunos autores lo definen de la siguiente manera:

Los autores (Sahili & Kornhauser 2010) afirman que: “El síndrome de burnout es un estrés prolongado que viven quienes trabajan directamente con personas y en donde los esfuerzos hechos no se ven compensados de manera suficiente”.

Del mismo modo Farber (2000, citado por Pérez 2010) lo define como “un reflejo de la gran parte de los ambientes de trabajos actuales, ya que la competencia laboral impone un intento de lograr resultados cada vez mejores en el menor tiempo posible y con una mínima inversión de recursos”. Del mismo modo este autor señala cuatro variables como principales causantes del síndrome de burnout: La presión de satisfacer las demandas de otros, intensa competitividad; anhelo de obtener más dinero y sensación de ser extento de algo que se merece.

En conclusión, podemos decir que el Síndrome de Burnout es una respuesta sostenida al estrés en el trabajo, derivada de la tensión crónica resultante de la interacción conflictiva entre el trabajador y su lugar de trabajo.

Dimensiones que forman el Síndrome de Burnout

- **Agotamiento Emocional**

Se refiere al declive y pérdida de los recursos emocionales

Al respecto, Avendaño indicó que: “El agotamiento emocional es el estado en el cual el docente experimenta cansancio emocional de forma progresiva, que lo conlleva a estar irritable, impaciente, desanimado para el ejercicio de su labor, quejándose constantemente por el exceso de trabajo realizado”. En otras palabras, el docente se siente impotente, indefenso y con desesperanza. (2017. p.34).

En consecuencia, se puede afirmar que es un estado del docente donde experimenta un creciente agotamiento emocional, lo que genera irritabilidad, impaciencia y desánimo en el desempeño de su trabajo, y se queja de un constante sentimiento de superación en el trabajo como resultado el maestro se siente impotente.

- **Despersonalización**

Se manifiesta cuando una persona siente o se observa externamente de forma persistente o cuando sienten que las cosas del entorno no son reales como consecuencia se pueden considerar como perturbadoras haciendo creer a la persona que se encuentra en un sueño.

En tanto, Munarriz (2017) señaló: *“La despersonalización es considerada una estrategia de afrontamiento ante el agotamiento, y la baja realización personal es el resultado de la evaluación cognitiva del estrés al que se enfrenta el trabajador”* (p.78).

Queda claro que en este caso la despersonalización es una estrategia para poder afrontar al síndrome de Burnout.

- **Falta de realización personal**

Es una tendencia a tener una evaluación negativa de sí mismo y del trabajo, evitar las relaciones personales y profesionales, baja productividad e incapacidad para resistir la presión. Las víctimas se culpan a sí mismas por no lograr los objetivos deseados, por experimentar incompetencia y baja autoestima.

Así mismo, Vara (2018), concluyó que la falta de autorrealización es la forma en que cada profesional evalúa su trabajo, y que si están bajo estrés inevitablemente será negativo, estarán insatisfechos consigo mismos y con su trabajo en el área, y cuando consultamos a los docentes , pudimos demostrar que esta dimensión estaba presente en las personas siempre que tenían expectativas, pero cuando el entusiasmo por la autopercepción decaía y simplemente mostraban una falta de preocupación por sí mismos, pensando incluso que los demás no los reconocen. trabajar como debe ser.

Síntomas del Síndrome de Burnout

Bosqued (2005), Estudio los síntomas del agotamiento en diferentes áreas de las personas, desde psicológicas hasta conductuales.

- **Cognitivos o mentales**

Sentimientos de fracaso, impotencia, frustración e incompetencia, con una conciencia desproporcionada de los propios errores y dificultad para reconocer las recompensas por el éxito, en centrar la atención y realizar las actividades diarias En estos días, la autoestima a veces se ve amenazada por pensamientos negativos que los hacen sentir impotentes. Ansiedad, irritabilidad, cambios bruscos de humor, en ocasiones incluso presentan un cuadro depresivo que se traduce en bajo rendimiento en el trabajo, actitud pesimista hacia el trabajo, falta de entusiasmo o motivación por lo que hace todos los días, invadiendo sentimientos de vacío, exposición, no conseguir lo que quiere y lo hace por cumplimiento, terminando por una baja tolerancia a la frustración.

- **Fisiológicos**

Una persona experimenta cansancio y cansancio crónico, que no se alivia descansando los fines de semana o vacaciones, pues la vuelta al trabajo en ocasiones hace que aparezcan más que antes, de forma constante, insomnio, así como dolores de cabeza, dolor muscular esquelético (lumbalgia y dolor de cuello), taquicardia, trastornos gastrointestinales como gastritis, estreñimiento o diarrea, aumento de la presión arterial, condiciones que deterioran la condición física del cuidador, impidiendo constantemente su desarrollo normal en el trabajo.

- **Comportamentales**

El comportamiento también se ve afectado por la “disminución de la productividad y la calidad del trabajo”, lo han hecho con tanta energía que ya no son capaces de lograr o simplemente no cumplen con su función, muchas personas pueden adicción o aumento en el consumo de tabaco, café. . , drogas. Debido a la inestabilidad emocional, ausencias frecuentes del trabajo, ausencias injustificadas, dificultades en las relaciones con los destinatarios de los servicios profesionales y compañeros de trabajo y, en ocasiones, comportamiento agresivo.

- **Emocionales**

Los síntomas emocionales del síndrome de agotamiento, incluida la baja autoestima, la ansiedad y la irritabilidad, indican distancia de los solicitantes de servicios, falta de empatía y tolerancia hacia los problemas y comportamientos. El comportamiento de otra persona. Cada día disminuye la capacidad para memorizar fechas, razonamientos abstractos y juicios, entre otros. Cuadro personal: muestran poco cuidado en los hábitos de higiene personal, no le encuentran ningún sentido ni motivo, no les importa cómo se visten y por tanto “qué imagen transmiten con ello”, mucha gente puede que no le importe este aspecto, pero es una advertencia para quienes rodean al profesional.

Fases del Síndrome de Burnout

- **Fase de entusiasmo o luna de miel.**

Los profesionales hacen un juicio entre el esfuerzo prestado y los resultados obtenidos y no encuentran una distribución justa, no se sienten capacitados o no cuentan con los recursos para afrontar la actividad laboral por si mismos lo que les genera estrés.

- **Fase de estancamiento, el despertar.**
- **Fase de frustración o el tostamiento.**

Los profesionales pierden la motivación para realizar su trabajo de forma eficaz, comienzan los problemas entre compañeros y en equipos multidisciplinares dando evidencia de los primeros signos de problemas de salud.

- **Fase de apatía.**

Los profesionales optan por hacer demasiadas tareas a la vez, llevándolos a una situación de sobrecarga emocional y para contrarrestar esta situación, suelen evitar interactuar con las personas a las que deben servir.

- **Fase de quemado.**

Durante esta fase, las personas trabajadoras sufren importantes secuelas, tanto físicas como profesionales, que derivan en problemas en el ámbito familiar, laboral y social.

Medición del síndrome de Burnout

El agotamiento se midió mediante un cuestionario de Maslach autocompletado. Se realiza durante 10-15 minutos, midiendo 3 aspectos del síndrome: agotamiento emocional, deterioro de la personalidad, autopercepción personal. El cuestionario más utilizado es la escala de Maslach de 1986. Esta escala se caracteriza por una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana a 0,9. Por tanto, se trata de un cuestionario autocompletado que consta de 22 ítems en forma de preguntas sobre los sentimientos y actitudes del profesional en el desempeño laboral y hacia los pacientes.

El Síndrome de Burnout y la Covid-19

La aparición desenfrenada de la pandemia del nuevo coronavirus ha provocado profundos cambios sociales a escala mundial en términos de orden médico, político, financiero y educativo. En la educación en la mayoría de los países, la respuesta inmediata es fomentar el aprendizaje a distancia. Por ello, en Perú, al igual que en otros países, se tomó la decisión de brindar educación a distancia para no comprometer la preparación académica de los estudiantes (MINEDU, 2020). La educación actual a través de un entorno virtual que muchas personas desconocen, lo que genera incertidumbre y ansiedad.

En este sentido, los docentes que ahora trabajan desde casa, ahora tienen que repensar nuevos escenarios para desarrollar actividades escolares, utilizando diferentes herramientas digitales y plataformas de aprendizaje personalizadas para nuevas sesiones de trabajo para muchos docentes, quienes no están tan preparados que no se anticipan a las circunstancias que causan más estrés y ansiedad. (OMS, 2019), define el burnout como un síndrome de estrés laboral crónico y lo ubica en la lista de enfermedades profesionales que deben ser tratadas en todos los estados miembros, incluido Perú, a partir de 2022.

Consecuencias del Síndrome de Burnout en Docentes

Moriana y Herruzo (2004), También señalan que, para los aspectos individuales de los docentes, el síndrome enfatiza la incapacidad de alejarse del lugar de trabajo, alteraciones del sueño, problemas físicos relacionados con las enfermedades de las diversas partes del cuerpo y otras enfermedades; También señalaron el consumo de alcohol de los profesores.

Por otro lado, confirman que la insatisfacción y la presión laboral están relacionadas o asociadas a síntomas manifestándose en actitudes depresivas, conductas ansiosas y especialmente estados somáticos, depresivos, de ansiedad y nerviosismo y preocupación. Las consecuencias psicológicas que afectan a los docentes son numerosas, tales como: baja autoestima, tendencia a la soledad, autoculpabilización, comportamiento negativo hacia sí

mismo y hacia los que lo rodean, entre otras condiciones socio-afectivas que afectan su desempeño como docente.

2.2.2. Desempeño Docente

Teorías relacionadas al tema

La base teórica de la pedagogía está respaldada por muchos investigadores especializados en el estudio del proceso de aprendizaje, incluidos Jean Piaget, David Ausubel, Vygotsky, Gardner, Goleman y otros que plantean diferentes perspectivas, utiliza el potencial intelectual de los estudiantes, construye buenos métodos de enseñanza.

La teoría del aprendizaje del psicólogo suizo Jean Piaget, conocida como las etapas del aprendizaje humano, permite a los docentes facilitar la construcción del conocimiento con base en la edad biológica y el desarrollo mental del razonamiento de los estudiantes.

Asimismo, se utiliza el aporte de la teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel, quien sostiene que el aprendizaje del aprendiz depende de la estructura cognitiva previa, entendida como un conjunto de ideas que tiene un individuo en un área particular del conocimiento y que se relacionan entre sí y con los nuevos conocimientos.

Además, se basa en la teoría de Vygotsky, es decir, en el aprendizaje sociocultural individual, enfatizando la importancia de los contextos socioculturales que inciden en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, entendidos como familia, escuela, comunidad, etc.

De manera similar, la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner indica que la inteligencia es el conjunto de habilidades que capacitan a una persona para resolver problemas.

Finalmente, me refiero al trabajo del psicólogo Daniel Goleman con su teoría de la inteligencia emocional, que enfatiza que las emociones son una parte importante de la vida mental de los estudiantes y tienen una fuerte influencia en la motivación de estudio.

Definición del Desempeño Docente

Proviene del logro o desempeño en inglés e implica cumplir las expectativas académicas y complementar las tareas asignadas. Según el MBDD (2012), Señala que desempeño son todas las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia.

Del mismo modo MINEDU (2016), nos dice que el desempeño pedagógico es un reflejo sistemático de la propia práctica pedagógica, la de sus pares del trabajo en equipo, de la cooperación con los compañeros y de la participación en actividades de desarrollo profesional.

Así mismos el instituto de estadística de la UNESCO (2018), nos dice que un docente cualificado es un “docente que posee la cualificación académica mínima requerida en la formación de docentes (previa al ejercicio o durante su desempeño) para enseñar en un nivel de educación determinado, de conformidad con las políticas o leyes nacionales al respecto”. Sin embargo, no existe una convención internacional sobre el significado del término “docente cualificado” o sobre las calificaciones mínimas para que un docente se convierta en un docente calificado.

Por otro lado, el Marco de Buen Desempeño Docente (2014), acerca del docente nos indica que:

“... se reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto”. (p.15)

Finalmente, Valdés (2009 citado en Mora 2021), muestra que la pedagogía profesional es un proceso que conduce al desarrollo de competencias de los estudiantes, utilizando su capacidad pedagógica, sus sentimientos, sus responsabilidades en el trabajo y las condiciones de sus relaciones sociales, su asociación en el escenario educativo. Los docentes demuestran un trabajo adecuado cuando abordan su trabajo con armonía crítica y

creativa, disfrutan de la estructura y buscan relaciones entre el pensamiento, la teoría, la práctica y la acción reflexiva, al mismo tiempo que evalúan críticamente su personalidad, experiencia y actitud hacia el desarrollo. Su trabajo, el diálogo e intercambio regular con colegas y estudiantes, y la adquisición de nuevos conocimientos educativos a través de la investigación reflexiva y colaborativa basada en su práctica, existen en interacción con los miembros de la comunidad de aprendizaje a la que pertenece.

De acuerdo con las definiciones esbozadas por los autores, se puede argumentar que la pedagogía incluye qué y cómo se hace, poniéndolo todo en la práctica de su enseñanza. Por eso, es importante que al evaluar su trabajo se centren no solo en las competencias cuantitativas o cualitativas con resultados positivos o negativos, sino también como medio de mejora real de sus prácticas educativas, el autorreflexión. reconocer sus deficiencias y corregirlas según sea necesario para mejorar su práctica profesional.

Marco del Buen Desempeño Docente

El Sistema de Resultados de Aprendizaje identifica las áreas, habilidades y resultados que los docentes de un país deben dominar en sus sucesivas etapas de desarrollo profesional, caracterizadas por enseñar bien y requeridas por todos los docentes de educación primaria del país.

Según MBDD (2014), El país ha establecido un curso de política educativa consensuada, que se materializa en el Proyecto Nacional de Educación. Allí, es necesario reevaluar la profesión docente y reevaluarla no sólo en términos de estándares sociales sino, sobre todo, reevaluar el proyecto educativo. Hace falta una nueva ciencia funcional para la educación y que haga de la escuela un espacio de estudio de los valores democráticos, el respeto y la convivencia de las culturas, un acercamiento al conocimiento y al aprendizaje crítico y creativo, que promueva el emprendimiento y la ciudadanía de derechos. Para garantizar un cambio duradero en la identidad, el conocimiento y la práctica de la profesión docente, se requiere un consenso sobre una nueva visión del aprendizaje que involucre a los

docentes en roles de liderazgo. El Modelo de Buena Eficacia Pedagógica es el primer paso en esta dirección.

Los cuatro dominios del MBDD

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Incluye la planificación del trabajo pedagógico mediante la preparación de planes de estudio, sesiones didácticas y capacitación en un enfoque intercultural e inclusivo. Se trata del aprendizaje de las características básicas sociales, culturales -materiales e inmateriales y cognitivas de los estudiantes, el dominio de contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales didácticos, estrategias didácticas y evaluación de resultados de aprendizaje. Educación.

Dominio 2: El aprendizaje de los estudiantes se trata de guiar el proceso de aprendizaje a través de un enfoque que valora la inclusión y la diversidad en todas sus formas. Esto se refiere a la mediación pedagógica de los docentes en la creación de entornos de aprendizaje, la gestión de contenidos, la motivación regular de los alumnos, el desarrollo de diferentes estrategias y métodos de evaluación, la aplicación de métodos pedagógicos apropiados y completos. Implica el uso de diversos criterios y herramientas para facilitar la identificación de logros y problemas en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos del aprendizaje que necesitan mejorar.

Dominio 3: Participar en la gestión escolar, unirnos a la comunidad. Esto incluye participar en el gobierno democrático de la escuela para formar una comunidad de aprendizaje. Esto requiere una comunicación efectiva con los diversos segmentos de la comunidad educativa, una participación activa en la elaboración, implementación y evaluación de un Proyecto Educativo Institucional y la promoción de un régimen favorable. Esto incluye reconocer, respetar a la comunidad y sus características con responsabilidad compartida de la familia por los resultados del aprendizaje.

Dominio 4: Desarrollar la profesionalidad y la identidad docente, es decir a los procesos y prácticas que caracterizan la formación y el desarrollo de la comunidad profesional del docente. Esto conduce a una reflexión sistemática sobre la práctica docente, los compañeros, el trabajo en equipo, la colaboración con colegas y su participación en actividades de desarrollo profesional, incluye la responsabilidad de los procesos y resultados del aprendizaje, así como de la gestión de la información en el desarrollo e implementación de la política educativa a nivel nacional y regional.

Evaluación del Desempeño Docente

Tal como lo explica el MINEDU, la evaluación del desempeño docente busca brindar a los docentes oportunidades para demostrar sus capacidades y habilidades recibiendo retroalimentación útil para mejorar su práctica como profesional. Los resultados de aprendizaje se evalúan en el trabajo diario del docente en el aula o salón de clases, el cual incluye una visita programada de un observador capacitado y certificado del Departamento de Educación. Cuya visita se realizará en la fecha prevista por el docente para no generar ansiedad o preocupación por la situación de evaluación. La duración de la observación de la clase es entre 45 a 90 minutos y se evalúan entre cinco desempeños con calificaciones entre I y IV, para esto se utiliza el instrumento de evaluación denominado “rúbrica de observación de aula”. (MINEDU, 2016).

Los cinco desempeños de observación que se consideran en el instrumento de evaluación son:

- **Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje:**
Anime a los estudiantes a interesarse en las actividades que se ofrecen y ayúdeles a darse cuenta del significado, la relevancia o la utilidad de lo que están aprendiendo.
- **Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico:**
Proporcionar actividades educativas y establecer interacciones pedagógicas

que fomenten la formación creativa de sus propias ideas o productos, comprender reglas, establecer relaciones conceptuales o desarrollar estrategias.

- **Evaluar el progreso del aprendizaje para brindar retroalimentación a los estudiantes y ajustar su aprendizaje:** Acompaña el aprendizaje de los estudiantes, realiza un seguimiento de su progreso y dificultad para lograr el término previsto sobre esta base y les proporcione retroalimentación y/o ajustes a sus actividades de aprendizaje para adaptarse a las necesidades de aprendizaje identificadas del estudiante.
- **Promover un ambiente de respeto e intimida:** Comunicarse respetuosamente con los estudiantes e impartirles confianza o afecto en el salón de clases. Además, ser observador y sensible a sus necesidades emocionales o físicas, reconociéndolas y respondiendo a ellas con comprensión y simpatía.
- **Regular activamente el comportamiento de los estudiantes:** Los estudiantes entienden las expectativas de comportamiento o las reglas para la convivencia. Los maestros son efectivos para prevenir o corregir el comportamiento

2.3. Bases conceptuales

❖ Síndrome de Burnout

(BARLASS et al., 1982), describe que existen dos definiciones más precisas por parte de los dos autores, tales como: C. Maslach lo describe como una forma inadecuada de lidiar con el estrés crónico, donde el rasgo principal es el agotamiento mental, la espiritualidad, la personalización y el bajo rendimiento personal. Por otro lado, P. Gill Monte, lo describe como una respuesta al estrés crónico en el trabajo, que incluye actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que trabaja y sus roles profesionales, así como la tendencia al agotamiento constante.

El término fue acuñado por el psiquiatra Herbert Freudenberger en 1974, durante una investigación que observó entre sus colegas en una clínica de New York, que muchas personas incluyendo el personal voluntario y especialistas que trabajaban con pacientes con adicción a las drogas presentan después de un periodo entre uno y tres años, una pérdida gradual de energía, agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, así como pérdida de la moral laboral y agresión a los pacientes.

❖ Agotamiento emocional,

Pérdida progresiva de energía, desgaste, fatiga

❖ Estrés

(Torrades Oliva, 2007), La OMS define al estrés como, «el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción». Cualquier otro cambio o circunstancia que se presente en nuestra vida, como un cambio de trabajo, hablar en público, una entrevista o una mudanza puede generar estrés.

❖ Síntomas físicos de estrés

El estrés puede causar muchos síntomas los principales son: estreñimiento o diarrea, mala memoria, dolores y achaques frecuentes, dolores de cabeza, falta de energía o concentración, problemas sexuales, problemas para dormir, malestar de estómago, uso de alcohol o drogas para relajarse, etc.

❖ Inventario de Maslach Burnout para docentes

Es un cuestionario adaptado a MBI, que consta de 30 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos su función es medir el desgaste profesional y la frecuencia e intensidad con la que se sufre Burnout en los docentes.

❖ Prevalencia

En términos de epidemiología, la proporción de personas enfermas es el total de la población estudiada.

❖ Despersonalización

(Sierra-Siegert, 2008), Presencia de quejas sobre las sensaciones de irrealidad por parte del paciente. Los pacientes tienen dificultades para comunicar la naturaleza del fenómeno y usualmente recurren al uso de metáforas. Dificultad para describir las experiencias.

❖ Estrés laboral

El estrés laboral surge de la presión excesiva presión en el ambiente de trabajo. Esto generalmente es resultado del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o los recursos disponibles para satisfacerla con eficacia.

❖ Sobrecarga laboral

Las necesidades psicológicas se ven afectadas por la complejidad de las tareas que requieren de una red de apoyo y cuando no se brinda los trabajadores salen del trabajo en aparente sobrecarga, reduciendo la calidad de vida y la productividad de su desempeño en el lugar de trabajo.

2.4. Bases epistemológicas o bases filosóficas o bases antropológicas

La base epistemológica del burnout descansa en conceptos teóricos más amplios como la psicología social, la psicología clínica y la psicología organizacional (Díaz, 2014), Estas teorías explicativas apoyan el síndrome de burnout.

Psicología clínica: desde que el psiquiatra estadounidense Herbert Freudenberger comenzó a estudiar el agotamiento emocional en 1974, varios autores han intentado explicarlo teóricamente.

Desde la Psicología Clínica con Selye (1934), se entiende el Burnout como un estado en el que entra la persona como consecuencia del estrés laboral que experimenta.

De manera similar, la psicología social junto con Cristina Maslach (1986), concibe el burnout como un proceso que se desarrolla debido a la interacción entre las características del entorno laboral y con de los empleados.

La psicología de las organizaciones o teoría organizacional, considera los estresores del contexto de la organización y las estrategias de afrontamiento utilizadas para responder a ellos siendo aplicadas para todas las ocupaciones.

Por otro lado, la base de la evaluación docente se basa en la competencia del docente, que es la psicología educativa y la teoría de la evaluación, como David p. Ausubel (2009, citado en Díaz, 2014), sobre la motivación docente, la personalidad, el grupo, las características sociales y otras características suficientemente importantes para el aprendizaje de los estudiantes.

El sistema de evaluación del desempeño, tiene como objetivo, medir, analizar de manera objetiva e integral el comportamiento, las habilidades, el desempeño y la productividad profesional. Como resultado se medía quién es la persona, qué hace y qué consigue. En el pasado, la evaluación del desempeño se utilizaba para evaluar en qué medida se cumplían las expectativas y metas establecidas a nivel individual. Construir relaciones respetuosas, cooperativas y solidarias con los estudiantes, resolver conflictos en diálogo con los estudiantes con base en criterios éticos, reglas de convivencia acordadas, normas culturales y el mecanismo de paz establecido en el “Concepto de Buen Desempeño” (2012), en un ambiente sano.

(Powell, 2018), Haciendo referencia a otra teoría que debemos considerar en este estudio es la teoría cognitiva social del psicólogo Albert Bandura, la cual establece que la adquisición de conocimiento se da a través de la observación de otros en un contexto de interacción social. postulado: las personas aprenden mirando, escuchando y haciendo; al combinar estilos de aprendizaje visual, auditivo y kinestésico para comprender nuevos conceptos, retener ese conocimiento y aplicarlos a los desafíos cotidianos, en el trabajo y en el hogar.

Así mismo en las bases filosóficas de la investigación del síndrome de Burnout y desempeño docente se fundamenta en la teoría Humanista que significa comprensión

profunda de las personas, educada en valores, con rasgos intelectuales que se puedan cultivar y potenciar, tener sentimientos, emociones, programas educativos acordes a las necesidades sociales y humanas, necesidades materiales, espirituales y sociales.

- Desde un enfoque holístico, cuyo objetivo es ver a la persona como un todo y no en fragmentos.
- Los humanos tienen un núcleo central ordenado. Este núcleo es tu "yo", la fuente y estructura de todos tus procesos psicológicos.
- La persona tiene una inclinación natural hacia la autoconciencia creativa.
- La relación y la cooperación humana son necesarias para el mejor funcionamiento y mayor bienestar del hombre.
- Las personas son conscientes de sí misma y de su existencia.
- El hombre está dotado de capacidad de decisión, libertad y conciencia para elegir y tomar sus propias decisiones.
- El hombre es intencional, significa que sus acciones voluntarias se reflejan en sus propias elecciones o decisiones.

Como resultado, desde esta perspectiva del humanismo, la educación debe centrarse en el estudiante donde es primordial que el maestro actúe con empatía generando un ambiente de confianza donde el estudiante puede expresarse libremente estableciendo una relación de respeto.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

Necesitamos saber que la metodología es un conjunto de procedimientos, estrategias para lograr un fin que rige la investigación científica. Así, se puede decir que en este estudio la metodología nos permitirá conocer los pasos a través de los cuales podemos alcanzar los objetivos planteados.

El trabajo de investigación es importante porque el investigador es el protagonista que sabe recolectar los datos y las tendencias de los participantes en este estudio. Para realizar una investigación, además del investigador, es necesario tener una comprensión muy clara de los pasos que dará para lograr su objetivo, que es el proceso metodológico.

3.1. Ámbito

La investigación se llevó a cabo en la ciudad de Tingo María es una ciudad peruana capital del distrito de Rupa-Rupa y a la vez de la provincia de Leoncio Prado en el departamento de Huánuco. La cual se ubica a los 647 m.s.n.m., en la parte media del río Huallaga, y cuenta con una superficie de 4395.46 km². Está en la tierra templada o yungas entre la cordillera azul y la vertiente oriental de la cordillera de los Andes.

3.2. Población

Población

Según (HERNÁNDEZ, 2010): "Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones"

Para este estudio la población está constituida por todos los docentes de la Institución Educativa Emblemática "Gómez Arias Dávila", Tingo María 2021.

Tabla N° 3

Población de Docentes por área curricular de la I.E Emblemática “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.

Área Curricular	N° de docentes
<i>Matemática</i>	<i>16</i>
<i>Comunicación</i>	<i>16</i>
<i>Educación por el Trabajo</i>	<i>04</i>
<i>Educación Física</i>	<i>07</i>
<i>CT</i>	<i>15</i>
<i>Ciencias Sociales</i>	<i>09</i>
<i>DPCC</i>	<i>08</i>
<i>Inglés</i>	<i>06</i>
<i>Religión</i>	<i>05</i>
<i>Arte</i>	<i>04</i>
TOTAL	90

Fuente: Archivo de la Institución Educativa Emblemática “Gómez Arias Dávila”, 2021.

3.3. Muestra

(HERNÁNDEZ, 2010), La muestra es el sub grupo de la población de la cual se recolectan los datos y debe ser representativo de la población, y el muestreo es la técnica para la selección de una muestra a partir de una población, siendo la muestra de 34 docentes del tercer grado de secundaria.

Se realizó el muestreo no probabilístico debido a que Hernández, Fernández y Baptista (2014), determinaron que era un proceso por el cual se seleccionaron de acuerdo a las características presentadas en el estudio ya que la selección de casos no sería caso por caso, sino en una decisión del investigador según la accesibilidad con la que debe alcanzarlos. La aplicación es el criterio para incluir a todos los docentes de 3er grado de

educación general, excepto los docentes de otras clases de la institución educativa. “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.

Tabla N° 4

Muestra de Docentes por área curricular del tercer grado de la I.E Emblemática

“Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.

Área Curricular	N° de docentes
<i>Comunicación</i>	<i>06</i>
<i>Matemática</i>	<i>04</i>
<i>DPCC</i>	<i>03</i>
<i>Ciencias Sociales</i>	<i>02</i>
<i>Educación Física</i>	<i>02</i>
<i>Ciencia y Tecnología</i>	<i>04</i>
<i>Educación por el Trabajo</i>	<i>03</i>
<i>Religión</i>	<i>01</i>
<i>Ingles</i>	<i>02</i>
<i>Arte y Cultura</i>	<i>07</i>
TOTAL	34

Fuente: Archivo de la Institución Educativa Emblemática “Gómez Arias Dávila”, 2021.

3.4. Nivel y tipo de estudio

3.4.1. Nivel de Investigación

Para Hernández, Fernández y Baptista (2003) existen 3 tipos de investigación: la exploratoria, descriptiva y correlacional. (Metodología pg. 36)

De acuerdo a lo realizado en el trabajo, el estudio es descriptivo correlacional.

Es descriptivo: Porque este tipo de investigación te permite adentrarte en situaciones y hechos, buscando identificar características importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que requiera ser analizado”. Hernández (1998, p. 60). cuáles son

las características representativas del síndrome de burnout, así como el efecto del entrenamiento, así como cómo se demostraron en el ensayo, sus causas y consecuencias.

Es correlacional: Porque analiza la relación entre las dos variables que se estudian.

Por lo tanto, al realizar este trabajo, es necesario medir la relación entre las variables y las medidas, primero cuantificándolas y luego buscando la relación entre ellas.

3.4.2. Tipo de Investigación

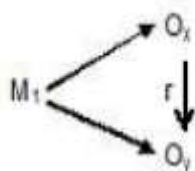
El estudio fue de tipo básica. Según Baena (2017), La investigación es fundamental porque contribuye a la síntesis del conocimiento científico en beneficio de la ciencia.

3.5. Diseño de Investigación

El diseño de investigación es el uso de una estrategia o plan para responder a las preguntas de un investigador. Al mostrar el camino a seguir para lograr sus objetivos de investigación, responde a las preguntas planteadas y analiza la confiabilidad de las hipótesis previamente formuladas en un contexto dado. Hernández, Fernández y baptista (2010).

El diseño de estudio utilizado es no experimental y descriptivo simple, transaccional en el que se recolecta información en un momento; cuantitativo porque nos permite explorar y recopilar datos sobre una variable, especialmente en el campo de la estadística.

El esquema del diseño de la investigación que se utilizó, se presenta a continuación:



Donde:

M1: Es la muestra

Ox: Observación de la variable síndrome de burnout

Oy: Observación de la variable desempeño docente

r: Relación entre variables

3.6. Métodos, Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos

3.6.1. Variable de estudio 1: Síndrome de Burnout

Técnicas

La encuesta según (HERNÁNDEZ, 2010), Sirve para recabar datos sobre los conceptos, lenguaje y maneras de expresión, historias y relaciones de los participantes.

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta; para el Síndrome de Burnout, dicha encuesta servirá para medir las variables de estudio en los docentes de la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, de Tingo María donde se tomó como muestra.

Instrumento

El instrumento que se aplicará es el Maslach Burnout Inventory – MBI, creados por Maslach y Jackson en 1981 (citado en Maslach, 2001).

Tabla N° 5

Analizar el nivel de Síndrome de Burnout

Técnicas	Instrumentos
Encuesta	Cuestionario (MBI – Ed) (Cristina Maslach y Jackson)

Fuente: Elaboración propia 2021

Descripción general

Nombre : Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI – Ed)

Autores : Maslach y Jackson (1981)

Procedencia : Consulting Psychologists Press, Palo Alto, California, USA

Duración : 10 a 15 minutos

Finalidad : Evaluación de las tres dimensiones del burnout

- ✓ Agotamiento emocional
- ✓ Despersonalización
- ✓ Realización personal

Descripción del inventario

El detector del síndrome de burnout incluye un total de 22 ítems que se han clasificado en tres aspectos: agotamiento emocional, deterioro personal y satisfacción personal tal y como sugieren Christina Maslach y Jackson (2001).

3.6.2. Variable de estudio 2: Desempeño Docente

Técnicas

La documentación es una técnica muy utilizada y en este sentido, para la formación se debe utilizar con las herramientas adecuadas para que se puedan recoger los datos necesarios:

Tabla N° 6

Recolección de Datos sobre el Desempeño Docente

Técnicas	Instrumentos
Registro documental	Ficha de monitoreo al desempeño docente 2018 (MINEDU)

Fuente: Elaboración propia 2021

Descripción general

Nombre : Ficha de monitoreo al desempeño docente 2018

Autor : Ministerio de Educación del Perú adaptado por Vara (2018)

Procedencia : Perú

Duración : 10 a 15 minutos

Finalidad : Evaluación del desempeño docente frente a sus estudiantes

Descripción de la ficha

La herramienta de recopilación de datos de rendimiento de aprendizaje consta de 25 elementos que abarcan 5 dimensiones, detalladas en la herramienta.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

Variable 1: Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI – Ed).

El cuestionario fue validado porque se estandarizó el cuestionario Maslach de burnout docente. (Maslach y Jackson, 1981).

Por otro lado, la validez y confiabilidad de esta herramienta fueron probadas por Juan F. Manso Pinto de la Universidad de Chile en 2010, con puntuaciones en las subescalas de agotamiento emocional, depresión y malestar emocional, las reducciones individuales y la satisfacción personal fueron de 0,82. 0,80 y 0,85.

Variable 2: Ficha de Monitoreo al Desempeño Docente 2018 (MINEDU).

El cuestionario ya se encuentra validado, pues se usó el cuestionario de evaluación del desempeño docente 2018 propuesto por el MINEDU, adaptado por Vara (2018).

3.8. Procesamiento

En la presente investigación se tomó dos encuestas a los docentes de la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, del distrito de Rupa Rupa de Tingo María 2021. Luego de obtenida la información, se creó una base de datos para poder obtener resultados descriptivos y conclusiones.

Para el orden y la tabulación de resultados fue mediante el programa SPSS versión 25, Se utiliza el coeficiente de correlación de Pearson, porque analiza la relación entre las dos variables medidas a nivel de intervalo o de escala.

3.9. Tabulación y análisis de datos

Al respecto habría que mencionar que se llegó a realizar con el software Excel y SPSS versión 25.

Estadística descriptiva

- ✓ Elaboración del registro de resultados
- ✓ Construcción de tablas de distribución de frecuencia.
- ✓ Elaboración de figuras

Prueba de correlación

Hernández S. (2010), afirma ser una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en el nivel de intervalo de índice.

- ✓ Prueba del Coeficiente de correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis

- ✓ Hipótesis general

3.10. Consideraciones éticas

La investigación se realizó de manera ética, con la confidencialidad y el anonimato de todos los docentes entrevistados a través de un enlace de formulario de Google a sus grupos de WhatsApp en todo momento debido a la situación actual. Por lo tanto, también se respetan los derechos de autor de diferentes autores de estudios y teorías anteriores y las referencias a cada autor se han hecho de acuerdo con las normas de la UNHEVAL y de acuerdo con la 7ª edición de la APA.

- ❖ **Confiabilidad:** Después de recibir los resultados, se debe tener en cuenta que, por supuesto, se utilizarán únicamente en asuntos relacionados con el aspecto pedagógico.

- ❖ **Libre participación:** Los docentes nunca fueron maltratados u obligados a trabajar a tiempo parcial, por el contrario, en realidad fueron motivados a participar simplemente por la importancia de la investigación.
- ❖ **Anonimidad:** Se ha tenido en cuenta este aspecto, por lo que se ha tratado con sumo cuidado y profesionalidad.
- ❖ **Justicia:** todos los docentes pueden participar por igual, sin ninguna preferencia o barrera.

CAPÍTULO IV. RESULTADO

Datos Generales

Tabla N° 7

Cantidad total de Docentes encuestados

Estadísticos		
Género		
N	Válido	34
	Perdidos	0

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

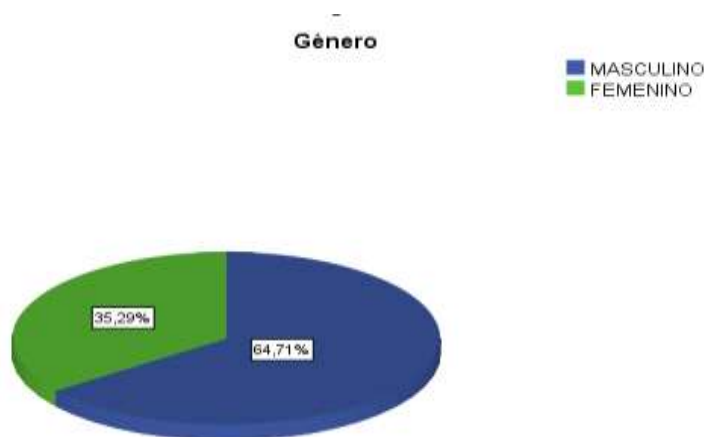
Tabla N° 8

Género de Docentes encuestados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MASCULINO	22	64,7
	FEMENINO	12	35,3
Total		34	100,0

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

Figura N° 1



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 8 y figura N° 1 se observa que del total de docentes encuestados el 64.71% son del género masculino, mientras el 35,3% restante son del género femenino. Lo que hace notar que existe mayor disponibilidad de docentes del género masculino en sus labores en la institución educativa “Gómez Arias Dávila”.

Variable 1: Síndrome de Burnout

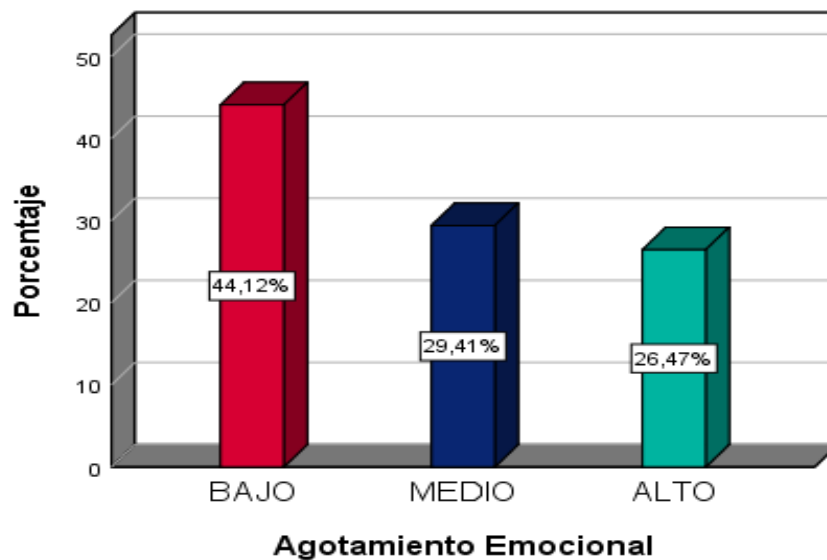
Tabla N° 9

Dimensión Agotamiento emocional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	15	44,1
	MEDIO	10	29,4
	ALTO	9	26,5
	Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

Figura N° 2



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 9 y figura N° 2 de la dimensión Agotamiento Emocional de la variable Síndrome de Burnout, se puede observar que el 44.12% tienen bajo nivel de agotamiento emocional el 29.41% considera encontrarse en el nivel medio, y finalmente el 26.47% se consideran en el nivel alto. Por lo que se puede concluir que los docentes en estudio tienen bajo grado de agotamiento emocional.

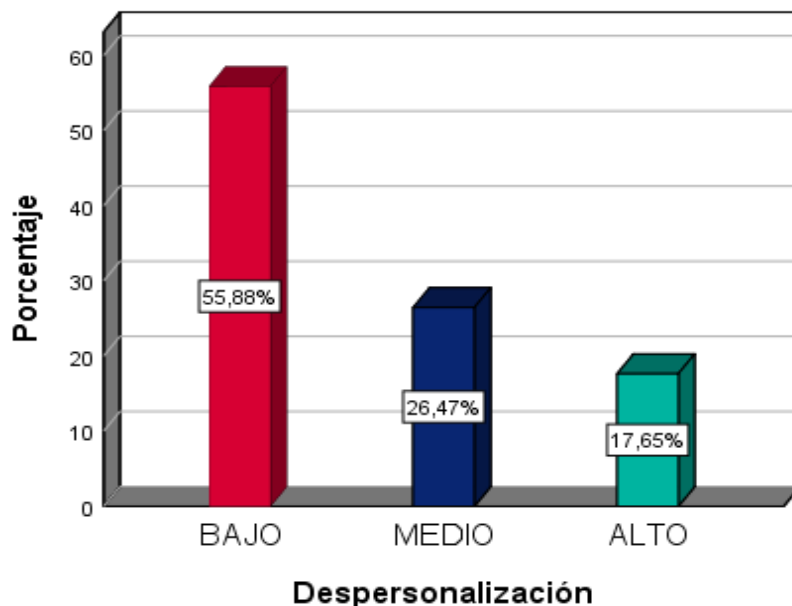
Tabla N° 10

Dimensión de Despersonalización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	19	55,9
	MEDIO	9	26,5
	ALTO	6	17,6
	Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

Figura N° 3



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 10 y figura N° 3 de la dimensión Despersonalización de la variable Síndrome de Burnout, se puede observar que el 55.88% tienen bajo nivel de despersonalización el 26.47% considera encontrarse en el nivel medio, y finalmente el 17.65% se consideran en el nivel alto. Por lo que se puede concluir que los docentes en estudio tienen bajo grado de despersonalización.

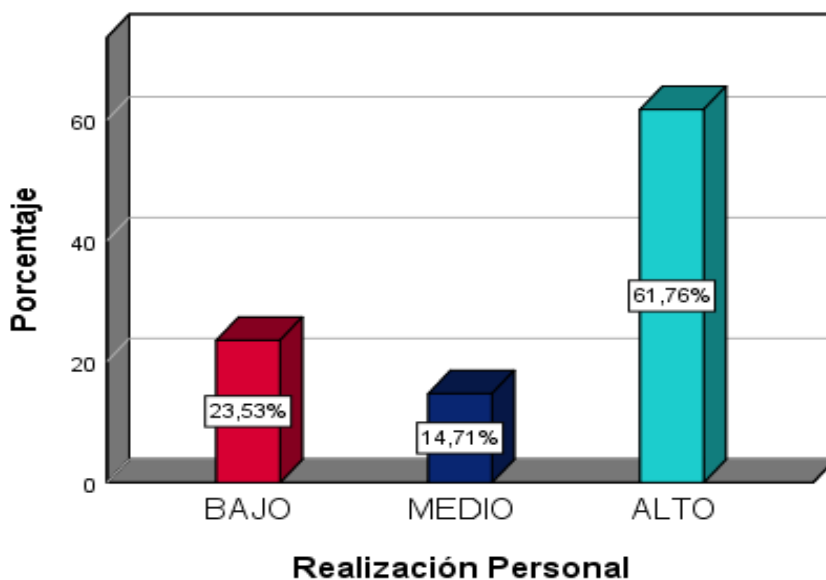
Tabla N° 11

Dimensión de Realización Personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	8	23,5
	MEDIO	5	14,7
	ALTO	21	61,8
	Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

Figura N° 4



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 11 y figura N° 4 de la dimensión Realización Personal de la variable Síndrome de Burnout, se puede observar que el 23.53% tienen un bajo nivel de realización personal el 14.71% considera encontrarse en el nivel medio, y finalmente el 61.76% se consideran en el nivel alto. Por lo que se puede concluir que los docentes en estudio tienen alto grado de realización personal.

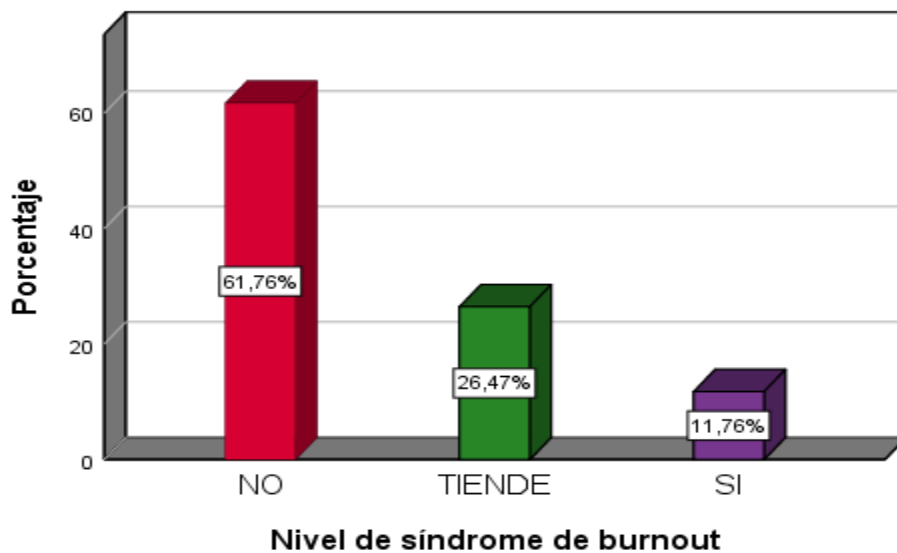
Tabla N° 12

Dimensión del síndrome de burnout que predomina

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	4	11,8
	No	21	61,8
	Tendencia	9	26,5
Total		34	100,0

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

Figura N° 5



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 12 y figura N° 5 de la dimensión Síndrome de Burnout que predomina, se puede observar que el 61.76% no tienen síndrome de burnout y el 26.47% tienden, y finalmente el 11.76% si tienen síndrome de burnout. Por lo que se puede concluir que 4 docentes tienen el síndrome de burnout mientras 9 docentes presentan algunos síntomas del síndrome de burnout por lo que tienden a padecerlo y finalmente 21 docentes que no presentan el síndrome de burnout.

Variable 2: Desempeño Docente

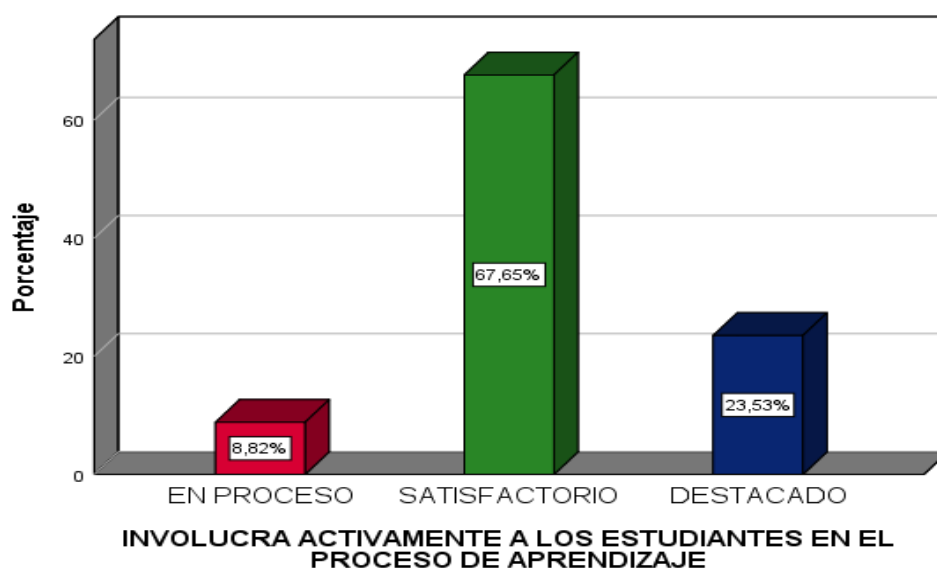
Tabla N° 13

Dimensión de Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	EN PROCESO	3	8,8
	SATISFACTORIO	23	67,6
	DESTACADO	8	23,5
	Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

Figura N° 6



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 13 y figura N° 6, de una muestra de 34 docentes encuestados, se puede observar que el 8,82% (3) de los docentes se encuentran en proceso en lo que concierne a involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, asimismo un 67,65% (23) se encuentran en un nivel satisfactorio, y el 23,53% (8) presenta un nivel destacado. Por lo que se puede concluir que los docentes en estudio tienen un nivel alto de satisfactorio.

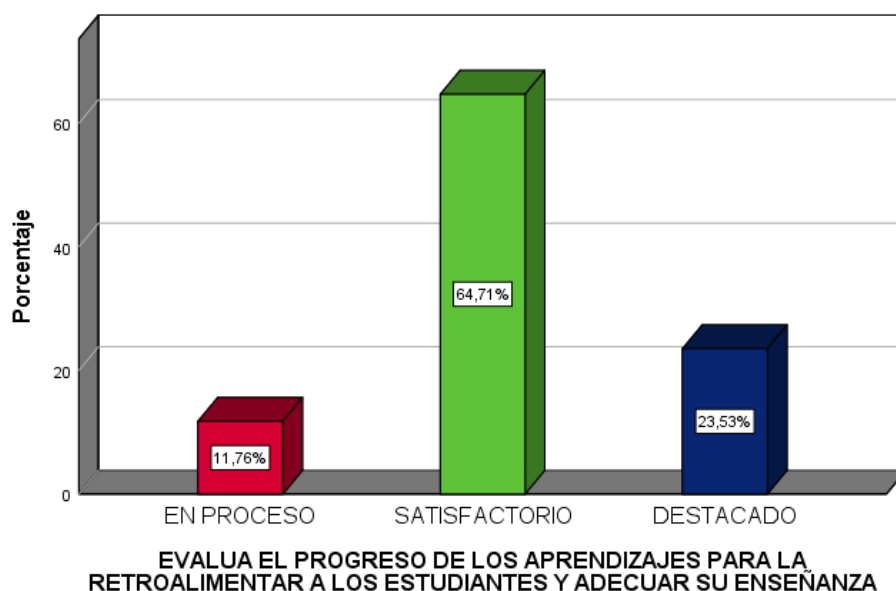
Tabla N° 14

Dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para la retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	EN PROCESO	4	11,8
	SATISFACTORIO	22	64,7
	DESTACADO	8	23,5
	Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

Figura N° 7



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 14 y figura N° 7, de una muestra de 34 docentes encuestados, se puede observar que el 11,76% (4) de los docentes se encuentran en proceso en lo que concierne a evalúa el progreso de los aprendizajes para la retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, asimismo un 64,71% (22) se encuentran en un nivel satisfactorio, y el 23,53% (8) presenta un nivel destacado. Por lo que se puede concluir que los docentes en estudio tienen un nivel alto de satisfactorio.

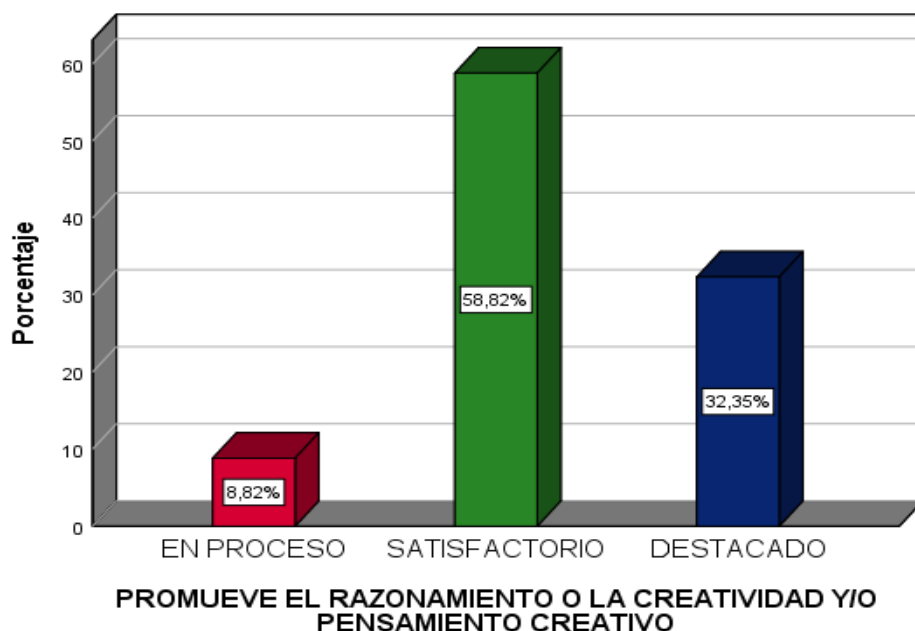
Tabla N° 15

Dimensión promueve el razonamiento o la creatividad y/o pensamiento creativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	EN PROCESO	3	8,8
	SATISFACTORIO	20	58,8
	DESTACADO	11	32,4
	Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

Figura N° 8



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 15 y figura N° 8, de una muestra de 34 docentes encuestados, se puede observar que el 8,82% (3) de los docentes se encuentran en proceso en lo que concierne a evaluar el progreso de los aprendizajes para la retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, asimismo un 58,82% (20) se encuentran en un nivel satisfactorio, y el 32,35% (11) presenta un nivel destacado. Por lo que se puede concluir que los docentes en estudio tienen un nivel alto de satisfactorio.

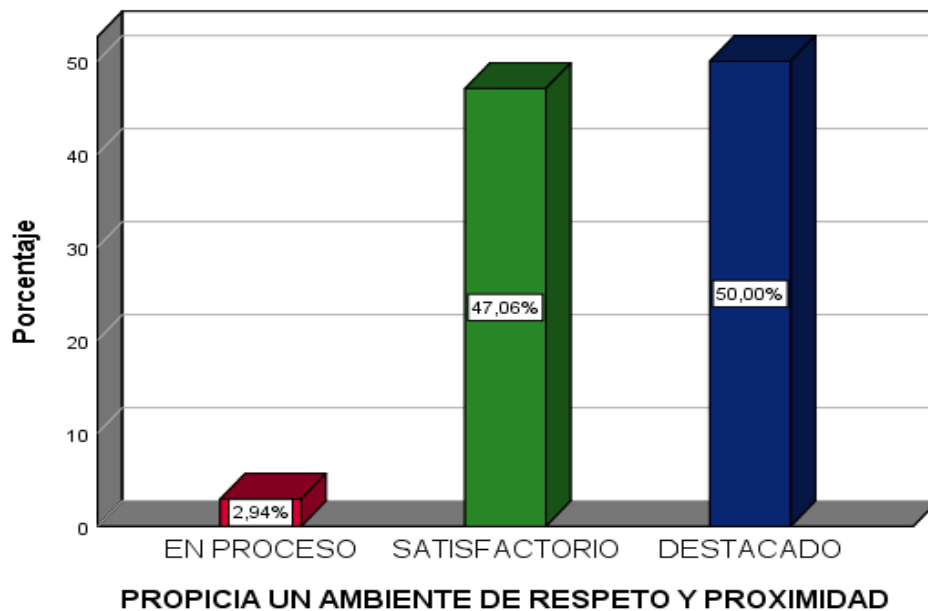
Tabla N° 16

Dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad

	Frecuencia	Porcentaje
Válido EN PROCESO	1	2,9
SATISFACTORIO	16	47,1
DESTACADO	17	50,0
Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

Figura N° 9



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 16 y figura N° 9, de una muestra de 34 docentes encuestados, se puede observar que el 2,94% (1) de los docentes se encuentran en proceso en lo que concierne a propicia un ambiente de respeto y proximidad, asimismo un 47,06% (16) se encuentran en un nivel satisfactorio, y el 50,00% (17) presenta un nivel destacado. Por lo que se puede concluir que los docentes en estudio tienen un nivel alto de destacado.

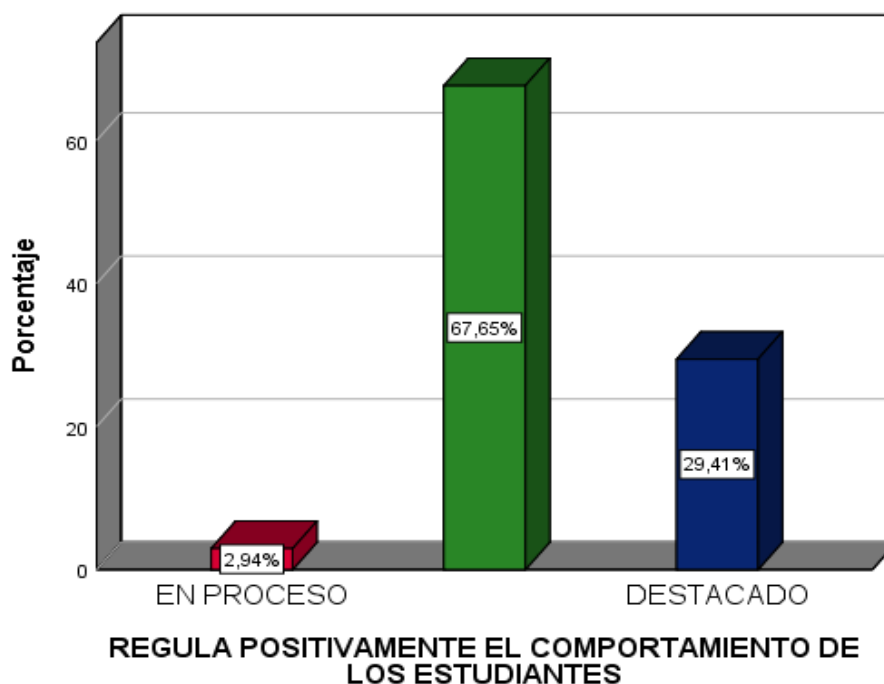
Tabla N° 17

Dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	EN PROCESO	1	2,9
	SATISFACTORIO	23	67,6
	DESTACADO	10	29,4
	Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

Figura N° 10



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 17 y figura N° 10, de una muestra de 34 docentes encuestados, se puede observar que el 2,94% (1) de los docentes se encuentran en proceso en lo que concierne a regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, asimismo un 67,65% (23) se encuentran en un nivel satisfactorio, y el 29,41% (10) presenta un nivel destacado. Por lo que se puede concluir que los docentes en estudio tienen un nivel alto de satisfactorio.

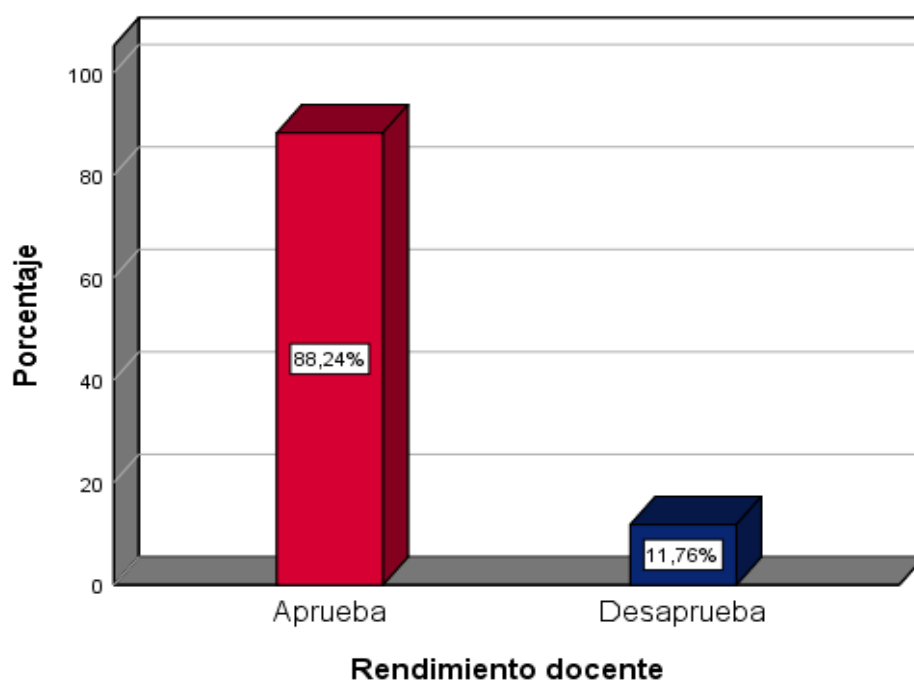
Tabla N° 18

Clasificación del rendimiento docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Aprueba	30	76,5
	Desaprueba	4	23,5
Total		34	100,0

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

Figura N° 11



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 19 y figura N° 12, de una muestra de 34 docentes encuestados, se puede observar que el 88,24% (30) de los docentes han salido aprobados en lo que concierne a rendimiento docente, y el 11,76% (4) desaprobaron la evaluación. Por lo que se puede concluir que entre los docentes en estudio hay una gran diferencia entre aprobados y desaprobados.

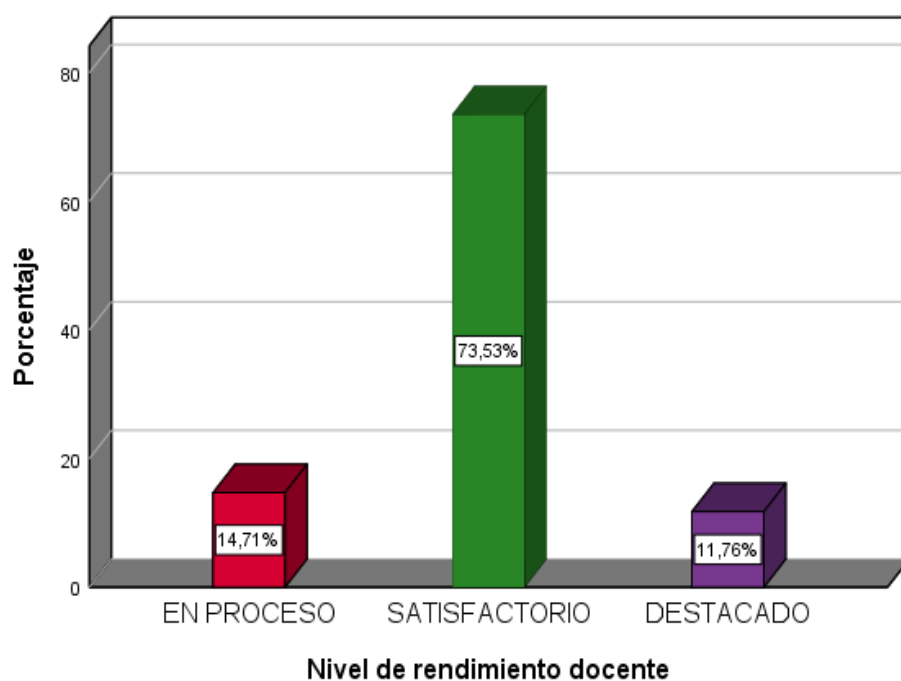
Tabla N° 19

Nivel de Desempeño Docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	INSATISFACTORIO	0	0
	EN PROCESO	5	14,7
	SATISFACTORIO	25	73,5
	DESTACADO	4	11,8
	Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

Figura N° 12



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 19 y figura N° 12, de una muestra de 34 docentes encuestados, se puede observar que el 14,71% (5) de los docentes se encuentran en proceso en lo que concierne nivel de desempeño docente, asimismo un 73,53% (25) se encuentran en un nivel satisfactorio, y el 11,76% (4) presenta un nivel destacado. Por lo que se puede concluir que los docentes en estudio tienen un nivel alto de satisfactorio.

CRUZAMIENTO DE DATOS

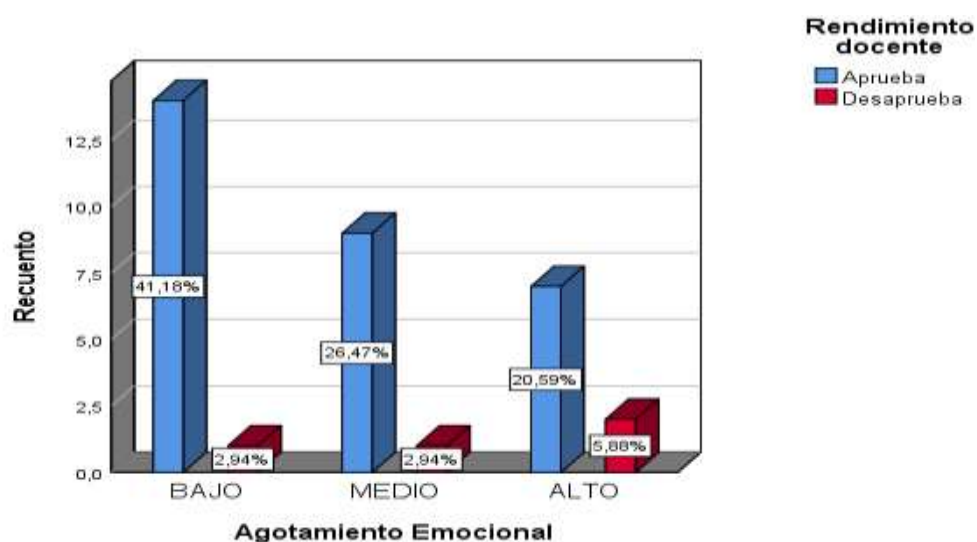
Tabla N° 20

*Cruzada de Desempeño Docente*Agotamiento Emocional*

		Desempeño Docente		Total
		Aprueba	Desaprueba	
Agotamiento Emocional	BAJO	14	1	15
	MEDIO	9	1	10
	ALTO	7	2	9
Total		30	4	34

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

Figura N° 13



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 20 y figura N° 13, 5 docentes presentan niveles bajos de agotamiento mental, de los cuales el 41,16% acepta el puntaje académico del docente y el 2,94% no lo acepta. De igual forma, el nivel promedio de agotamiento emocional se presentó en 10 docentes, de los cuales el 26,47% aprobó la evaluación del desempeño docente, y el 2,94% no. También se constató que 9 docentes presentaban grado de agotamiento mental, de los cuales el 20,59% aprobó la evaluación desempeño docente y el 5,88% no. Por lo tanto, se puede concluir que existe una débil correlación negativa entre el parámetro de desgaste emocional y el rendimiento académico.

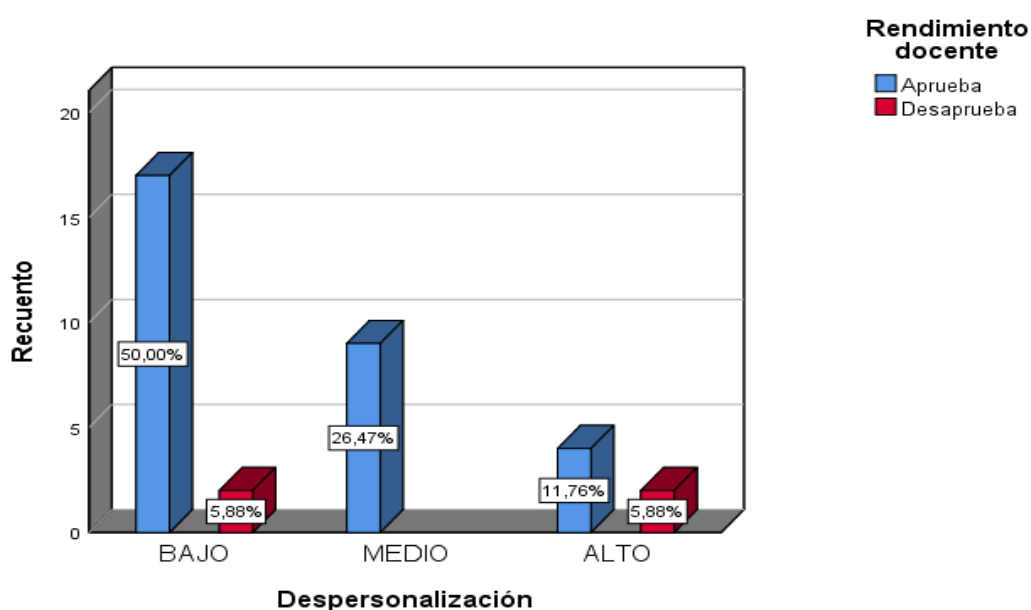
Tabla N° 21

*Cruzada Despersonalización*Desempeño Docente*

		Desempeño docente		Total
		Aprueba	Desaprueba	
Despersonalización	BAJO	17	2	19
	MEDIO	9	0	9
	ALTO	4	2	6
Total		30	4	34

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

Figura N° 14



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 21 y figura N° 14, se observa que 19 de los docentes tiene un nivel bajo de despersonalización, de los cuales un 50.00% aprobó la evaluación desempeño docente y un 5.88% desaprobó. Del mismo modo se observa que 9 docentes tienen un nivel medio de despersonalización, de los cuales el 26.47% aprobó la evaluación de desempeño docente y un 0% desaprobó. También se observa que 6 docentes tienen un nivel alto de despersonalización, de los cuales el 11.76% aprobó la evaluación desempeño docente y un 5.88% desaprobó. Por lo que se puede concluir que existe una correlación negativa débil entre la dimensión despersonalización y desempeño docente.

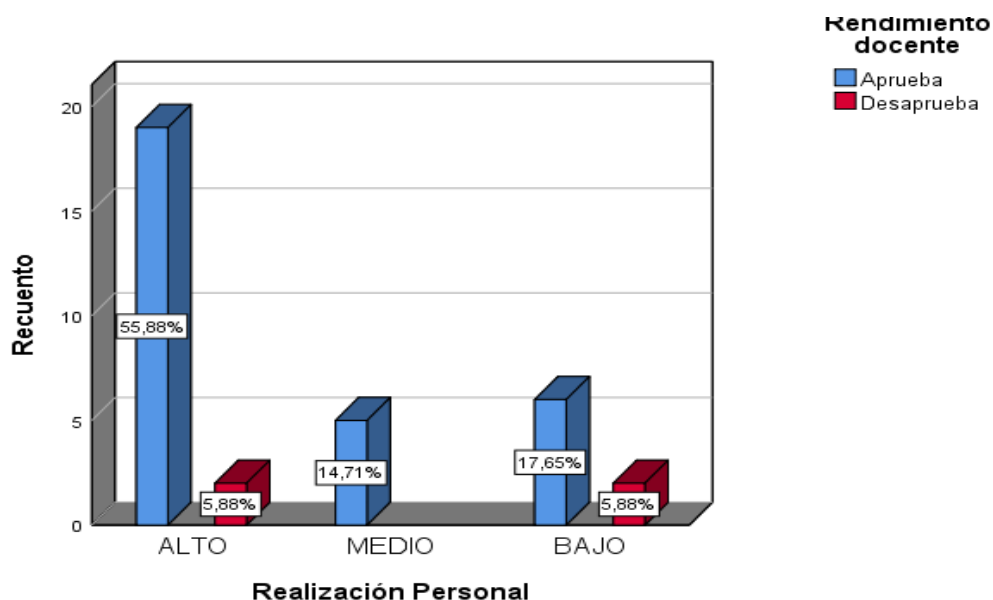
Tabla N° 22

*Cruzada de Realización Personal*Desempeño Docente*

		Desempeño docente		Total
		Aprueba	Desaprueba	
Realización Personal	ALTO	19	2	21
	MEDIO	5	0	5
	BAJO	6	2	8
Total		30	4	34

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

Figura N° 15



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 22 y figura N° 15, se observa que 21 de los docentes tiene un nivel bajo de realización personal, de los cuales un 55.88% aprobó la evaluación desempeño docente y un 5.88% desaprobó. Del mismo modo se observa que 5 docentes tienen un nivel medio de realización personal, de los cuales el 14.71% aprobó la evaluación de desempeño docente y 0% desaprobó. También se observa que 8 docentes tienen un nivel alto de realización personal, de los cuales el 17.65% aprobó la evaluación desempeño docente y un 5.88% desaprobó. Por lo que se puede concluir que existe una correlación negativa débil entre la dimensión realización personal y desempeño docente.

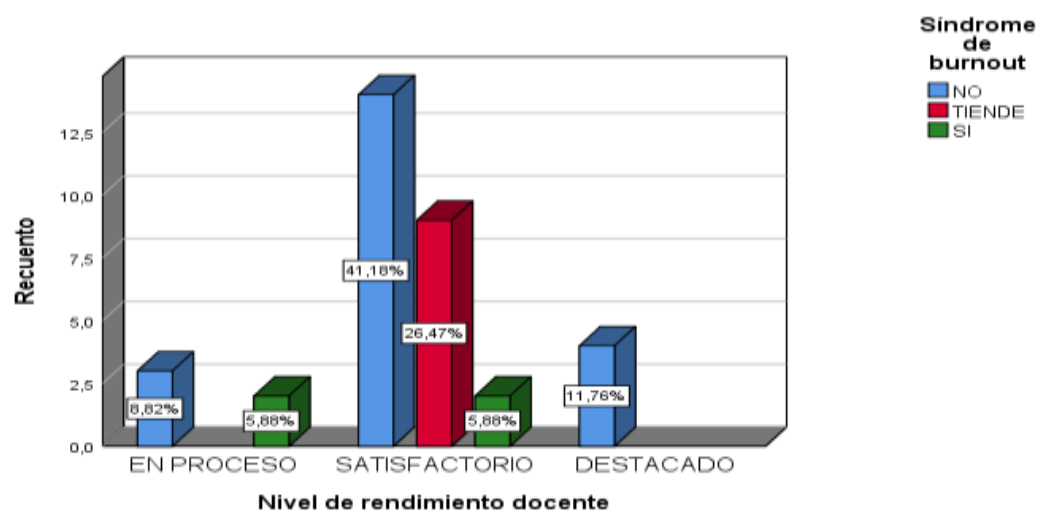
Tabla N° 23

*Cruzada Nivel de Desempeño Docente*Nivel de Síndrome de Burnout*

		Nivel de síndrome de burnout			Total
		NO	TIENDE	SI	
Nivel de desempeño docente	INSATISFACTORIO	0	0	0	0
	EN PROCESO	3	0	2	5
	SATISFACTORIO	14	9	2	25
	DESTACADO	4	0	0	4
Total		21	9	4	34

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

Figura N° 16



INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 23 y figura N° 16, se observa que no hay docentes con un nivel insatisfactorio de desempeño docente. Por otro lado, se observa que 5 docentes del nivel de proceso, el 8.82% no tienen síndrome de burnout y un 5.86% si tienen síndrome de burnout. Del mismo modo se observa que 25 docentes se encuentran en nivel satisfactorio, de los cuales el 41.18% no tienen síndrome de burnout y un 26.47% tienden a padecerlo, teniendo a 5.88% docentes que si tienen síndrome de burnout. A si mismo se observa que los 4 docentes restantes se encuentran en el nivel destacado, siendo el 11.76% de docentes que no tienen síndrome de burnout. Por lo que se puede concluir que no existe una correlación entre síndrome de burnout y desempeño docente.

PRUEBA DE HIPOTESIS

En este trabajo de investigación se utiliza el coeficiente de correlación de Pearson como método estadístico.

Hernández S. (2010) establece que una prueba estadística es un análisis de la relación entre dos variables medidas a nivel de intervalo de cociente.

Correlación de Pearson

- 1.00 = correlación negativa perfecta.
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.0 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta.

Tabla N° 24

Grado de correlación entre la variable Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente

		Correlaciones	
		Desempeño Docente	Síndrome de Burnout
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	1	-,282
	Sig. (bilateral)		,106
	N	34	34
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	-,282	1
	Sig. (bilateral)	,106	
	N	34	34

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

Para el presente trabajo de estudio, Se halló que no existe una relación estadísticamente significativa, siendo el valor de Pearson -0.282, siendo ésta una correlación negativa débil inversamente proporcional, esto puede deberse a que no se diagnosticó a ningún docente con el síndrome de burnout, aceptándose la hipótesis nula.

A si mismos esta la probabilidad de que algunos de los docentes de la “Institución Educativa Emblemática Gómez Arias Dávila” de Tingo María en el año escolar 2021 tiendan a padecer síndrome de Burnout y éste no tenga relación significativa en su desempeño docente. De esta forma también se analizaron las dimensiones de la variable del síndrome de burnout por separado y los resultados son los siguientes.

Tabla N° 25

Nivel de la dimensión Agotamiento Emocional y el Desempeño Docente

		Correlaciones	
		Agotamiento Emocional	Nivel de Desempeño Docente
Agotamiento Emocional	Correlación de Pearson	1	-,221
	Sig. (bilateral)		,208
	N	34	34
Nivel de Desempeño Docente	Correlación de Pearson	-,221	1
	Sig. (bilateral)	,208	
	N	34	34

FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada

La correlación es significativa en el nivel 0,208 (bilateral)

En la tabla N° 25, Se puede observar que la dimensión de agotamiento emocional y desempeño docente en la institución educativa emblemática “Gómez Arias Dávila”, se realizó la correlación de Pearson, siendo éste de -0.221, por lo tanto, existe una correlación negativa débil que es inversamente proporcional, con la probabilidad de presentar en mayor medida el agotamiento emocional este con una relación menor al nivel de desempeño docente.

Tabla N° 26*Nivel de la dimensión de Despersonalización y el Desempeño Docente*

		Correlaciones	
		Despersonalización	Nivel de Desempeño Docente
Despersonalización	Correlación de Pearson	1	-,252
	Sig. (bilateral)		,150
	N	34	34
Nivel de Desempeño Docente	Correlación de Pearson	-,252	1
	Sig. (bilateral)	,150	
	N	34	34

*FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada**La correlación es significativa en el nivel 0,150 (bilateral)*

En la tabla N° 26, Se puede observar que la dimensión despersonalización y desempeño docente en la institución educativa emblemática “Gómez Arias Dávila”, se realizó la correlación de Pearson, siendo éste de -0.252, por lo tanto, existe una correlación negativa débil que es inversamente proporcional, con la probabilidad de presentar en mayor medida la despersonalización este con una relación menor al nivel de desempeño docente.

Tabla N° 27*Nivel de la dimensión Realización Personal y el Desempeño Docente*

		Correlaciones	
		Realización Personal	Nivel de rendimiento docente
Realización Personal	Correlación de Pearson	1	-,230
	Sig. (bilateral)		,190
	N	34	34
Nivel de rendimiento docente	Correlación de Pearson	-,230	1
	Sig. (bilateral)	,190	
	N	34	34

*FUENTE: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada**La correlación es significativa en el nivel 0,190 (bilateral)*

En la tabla N° 27, Se puede observar que la dimensión realización personal y desempeño docente en la institución educativa emblemática “Gómez Arias Dávila”, se realizó la correlación de Pearson, siendo éste de -0.230, por lo tanto, si existe una correlación negativa débil que es inversamente proporcional, con la probabilidad de presentar en mayor medida realización personal este con una relación menor al nivel de desempeño docente.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

Los datos obtenidos del presente estudio se contrastaron con las conclusiones de los antecedentes y las bases teóricas de ambas variables investigadas en años anteriores, y se pudo comprobar que las realidades y el contexto son diferentes en cuanto a las dos variables trabajadas, pero de igual forma se demostraron su confiabilidad en su aplicación.

A partir de los datos encontrados, en la prueba de hipótesis se aceptó la hipótesis nula general de correlación negativa que establece que el síndrome de burnout no se relaciona significativamente con las dimensiones de desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Ruiz et al., (2017) en docentes de la fundación universitaria del área andina de Valledupar, Colombia. Así mismo con García Padilla et al., (2017) en profesores universitarios de Barranquilla, Colombia. En el Perú con Ormeño Olivares, (2017) en docentes de una institución educativa particular de Arequipa. Estos autores llegan a la conclusión que los docentes que experimentan menos síndrome de Burnout tienden a sacar mejores calificaciones en la evaluación de desempeño observándose además correlación significativa negativa entre síndrome de burnout y las dimensiones de desempeño docente.

Por el contrario, otros Autores como, Castillo Lozada et al., (2020), investigación titulada “El síndrome de Burnout en docentes de educación básica: sus efectos para la enseñanza de las matemáticas”, Guayaquil, Ecuador. A sí mismo en el Perú con Mora Dulanto (2020), en su proyecto de tesis titulada “Síndrome de Burnout y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados de Chancay, 2020”, Ramos Hermosa (2019) en su tesis de licenciatura titulada “SINDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN AULA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FERNANDO BELAUNDE TERRY DE LA CIUDAD DE MOQUEGUA 2018”, Falconí Enciso (2018) en su tesis de licenciatura titulada “Síndrome de Burnout y desempeño docente de los

profesores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cerro de Pasco” y Vara Flores (2018) en su tesis de Maestría titulada “Síndrome de burnout y desempeño docente en el nivel primario de la institución educativa Clorinda Matto de Turner – Cusco 2018”. Llegan a los resultados generales que muestran que existe una relación significativa o una correlación positiva alta, es decir muy significativa entre las variables 1 y 2, así como entre las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal con el desempeño docente.

Con respecto a las hipótesis específicas de estudio, donde se menciona que no existe la relación significativa entre el agotamiento personal, la despersonalización y la realización personal con el desempeño docente de la institución educativa emblemática “Gómez Arias Dávila” de Tingo María, 2021. En función de la prueba de correlación de Pearson, es negativa, por lo que se puede concluir que no existe relación entre las dos variables. Este estudio de investigación guarda relación con un estudio realizado por, Ruiz et al., (2017) en docentes de la fundación universitaria del área andina de Valledupar, Colombia. Así mismo con García Padilla et al., (2017) en profesores universitarios de Barranquilla, Colombia. En el Perú con Ormeño Olivares, (2017) en docentes de una institución educativa particular de Arequipa.

CONCLUSIONES

Primera:

Se ha logrado determinar que no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente de la institución educativa “Gómez Arias Dávila” de Tingo María, 2021, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = -0,282$ (tabla N° 24), donde se muestra una correlación negativa débil entre la variable 1 y 2.

Segunda:

Se ha logrado determinar que no existe relación significativa entre la dimensión “agotamiento emocional” y el desempeño docente de la institución educativa “Gómez Arias Dávila” de Tingo María, 2021, Esta decisión se basa en el coeficiente de correlación de Pearson $r = -0.221$ (Tabla 25), donde se muestra una correlación negativa débil entre la dimensión “agotamiento emocional” y el desempeño docente.

Tercera:

Se ha logrado determinar que no existe relación significativa entre la dimensión “despersonalización” y el desempeño docente de la institución educativa “Gómez Arias Dávila” de Tingo María, 2021, esta decisión se basa en el valor del coeficiente de correlación Relación de Pearson $r = - 0.252$. (Cuadro 26), donde se muestra una correlación negativa débil entre la dimensión “despersonalización” y el desempeño docente.

Cuarta:

Se ha logrado determinar que no existe relación significativa entre la dimensión “realización personal” con el desempeño docente de los docentes de la institución educativa “Gómez Arias Dávila” de Tingo María, 2021, esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = -0,230$ (tabla 27), donde se muestra una correlación negativa débil entre la dimensión “realización personal” y el desempeño docente.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

Primera:

Se sugiere a las autoridades educativas promover conjuntamente con el Departamento psicológico campañas de manejo emocional, desarrollo de sentimientos positivos y resiliencia para contribuir con el fortalecimiento de la personalidad: auto estima, auto concepto y auto valoración, así como la salud mental de los docentes, evitando con ello el agotamiento emocional e incremento del síndrome de burnout, así como la afectación del desempeño docente y manejo deficiente de conflictos dentro y fuera del centro educativo.

Segunda:

Se sugiere a los directivos que aseguren que su centro educativo cuente con un departamento de psicología que promueva Talleres de manejo y control de estados emocionales para enfrentar el agotamiento emocional en docentes y los propios directivos y de esta forma mejorar su desempeño pedagógico.

Tercera:

Se recomienda a los directivos de la institución educativa desarrollar estrategias en todo momento para mantener y fortalecer la inteligencia emocional individual o grupal de los docentes a través de eventos de relajación como la recuperación de caminatas como sesiones de yoga, de esta forma se evita la despersonalización en los docentes y el desempeño en el ambiente laboral de la institución educativa se vea afectado.

Cuarta:

Se recomienda a los directivos de la institución educativa poner a disposición de los docentes las facilidades para que puedan continuar a través de una mayor formación, para mejorar en relación a su profesión ya que cualquier mejora en el docente también repercutirá positivamente en los estudiantes y de esta manera el docente se sentirá realizado y no mostrará frustración. Asimismo, se recomienda que a los docentes que presenten estas

situaciones de despersonalización o cinismo se les brinde todo el apoyo psicológico necesario, ya que los síntomas afectan a todos los integrantes de la institución educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Avendaño Cruz, C. E. (2017). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
https://1library.co/document/download/y81r6l5z?page=1#_=_
- BARLASS, M., SKENE, K. G. M., WOODHAM, R. C., & KRAKE, L. R. (1982). Regeneration of virus-free grapevines using in vitro apical culture. *Annals of Applied Biology*, 101(2), 291–295. <https://doi.org/10.1111/j.1744-7348.1982.tb00824.x>
- Buzzetti Bravo, M. (2005). *Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del Colegio de Profesores A.G. de Chile*. Disponible en <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/137677>
- Bosqued M. (2005). *Que no te pese el trabajo*. España: Gestión.
- Cantorin Poma, O. L. (2016). *SÍNDROME DE BURNOUT – ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES – 2015*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Castillo Lozada, A. de los Á., Morales Oñate, B. E., Hernández Navarro, Y., & Sánchez Fernández, I. (2020). *El síndrome de Burnout en docentes de educación básica: sus efectos para la enseñanza de las matemáticas*. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, ISSN-e 2550-682X, Vol. 5, N°. 1, 2020, Págs. 125-147, 5(1), 125–147. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i01.1217>
- Díaz Tinoco, A. (2014). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao-2013*.
- Dorival Castillo, O. J. (2017). *ESTRÉS CRÓNICO Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS ACADÉMICAS DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS*

- AMÉRICAS, LIMA, AÑO 2017-I. Universidad NacionalHermilio Valdizán.
- Espinosa Izquierdo, J. G., Granados Romero, J. F., & Morán Peña, F. L. (2021). *Ciencias de la Educación Artículo de revisión* *. 6(3), 670–679. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i3.2395>
- Espinoza de la Sota, K. R. (2018). *El síndrome de burnout en el marco del buen desempeño docente en la Institución Educativa Josefa Carrillo y Albornoz, del distrito de Lurigancho, 2015. In Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.*
- Educarchile. (2020, 30 de junio). *Conoce los resultados de la encuesta a docentes realizada por el portal educarchile* . <https://fch.cl/noticias/conoce-los-resultados-de-la-encuesta-a-docentes-realizada-por-el-portal-educarchile/>
- Educarchile.Cl. Recuperado el 11 de mayo de 2022. *De Resultados, I., & Vinculandoaprendizajes.* <https://www.educarchile.cl/sites/default/files/2020-06/VinculandoAprendizajes-educarchile.pdf>
- El Sahili, L., & Kornhauser, S. (2010). *Burnout en el colectivo docente. México: Universidad EPCA.*
- Falconí Enciso, M. L. (2018). *Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas de Pacaycasa y Quinua, Ayacucho-2017. In Universidad Cesar Vallejo. Universidad Cesar Vallejo.*
- García Padilla, A. A., Escorcía Bonivento, C. V., & Perez Suarez, B. S. (2017). *Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. Propósitos y Representaciones*, 5(2), 65–126. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992017000200003&script=sci_abstract
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2003). *Metodología de la investigación (3ra. Ed).* México. D.F. México.
- HERNÁNDEZ, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación.* México: Mc. Granw Hill.
- Mayoclinic.org.*Trastorno de despersonalización-desrealización.* (s/f). Recuperado el 2 de enero de 2022, de [81](https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-</p></div><div data-bbox=)

- conditions/depersonalization-derealization-disorder/symptoms-causes/syc-20352911
- Marco de Buen Desempeño Docente (2012), *Ministerio de Educación*. Tomado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf.
- Marco del Buen Desempeño Docente (2014), Ministerio de Educación. Tomado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Maslach, C.; Leiter, P. Y Schaufeli. (2001). *Job Burnout, Annual Review of Psychology, Vol. 52, pgs. 397- 422.*
- MASLACH. C, Jackson S.E. (1981) *MBI Maslach Burnout Inventory Manual, Palo Alto University of California, Consulting Psychologist Press*
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Nueva York: Prentice-Hall Press.
- MINEDU. (2020). *Resolución Ministerial 088-2020-MINEDU*. In Gobierno del Perú (p. 27). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574993/RVM_N__088-2020-MINEDU.pdf
- Moriana Elvira, J. A., & Herruzo Cabrera, J. (2004). *Estrés y burnout en profesores*.
- Munarriz del Rio, I. H. (2017). *Programa de intervención “TREVAG” para reducir el síndrome de burnout en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa “Santa Ana” de Chincha, región Ica–2015.*
- Mora Dulanto, J. A. (2020). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en instituciones*. Universidad Cesar Vallejo.
- Monte, P. R. G., & Peiró, J. M. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. Anales de Psicología/Annals of Psychology, 15(2), 261-268.*
- Nicolas Mena, A. F. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana-2021.*
- NÚÑEZ ROMERO, J. L. (2019). *“INFLUENCIA DEL SÍNDROME BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA MÉDICA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, HUANCAYO – 2018”*

- [Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56270%0Ahttps://orcid.org/0000-0003-0194-8891>
- Ormeño Olivares, R. G. (2017). *Síndrome del Burnout en Docentes de la Institución Educativa Inicial Modelo Essalud, Jesús María*. 2017. Universidad Privada Telesup.
- Observatorio de Recursos Humanos (2020, September 15). *El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>
- Pérez, A. M. (2010). *El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. *Vivat Academia*, (112), 42-80.
- Powell, M. (2018, May 8). *¿Qué es el aprendizaje social?* Docebo.
<https://www.docebo.com/es/learning-network/blog/que-es-el-aprendizaje-social-y-como-adoptarlo/>
- Ramos Hermosa, M. del C. (2019). *"NIVEL DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, 2019."* [Universidad Andina del Cusco]. In *Tesis*.
http://repositorio.uch.edu.pe/xmlui/handle/uch/112%0Ahttp://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/13540/COMUNICACION_FAMILIAR_FAMILIA_FLORES_BENAVENTE_TANIA_NOELIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, L. K. J., Carmona, M. J. A., & Fabra, K. L. Q. (2017). *Scenarios*. *Lecture Notes in Computer Science (Including Subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics)*, 851 LNCS. <https://doi.org/10.1007/bfb0013440>
- Sarmiento Valverde, G. S. (2019). *Burnout en el servicio de emergencia de un hospital*. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(1), 67-72.
- Sierra-Siegert, M. (2008). *La despersonalización: aspectos clínicos y neurobiológicos*. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 37(1), 40–55.
- Torrades Oliva, S. (2007). *Estrés y burn out: definición y prevención*. *Offarm: Farmacia y*

Sociedad, 26(10), 104–107.

Vara Florez, N. (2018). *Síndrome de burnout y desempeño docente en el nivel primario de la institución educativa Clorinda Matto de Turner – Cusco 2018*. Universidad Cesar Vallejo.

Unesco.org. Recuperado el 02 de enero de 2022, de <https://es.unesco.org/news/que-determina-buen-desempeno-docente>

Unesco.org. (2022, April 21). *¿Qué determina el buen desempeño de un docente?*

<https://www.unesco.org/es/articles/que-determina-el-buen-desempeno-de-un-docente>

¿Qué es el síndrome de Burnout? (s/f). Sdpt.net. Recuperado el 2 de enero de 2022, de

<https://www.sdpt.net/par/burnout.htm>

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “GÓMEZ ARIAS DÁVILA”, TINGO MARÍA 2021”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021?	Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.	El síndrome de burnout se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.	VARIABLE DE ESTUDIO 1: Síndrome de burnout DIMENSIONES - Agotamiento emocional - Despersonalización - Realización personal	Tipo: Descriptivo correlacional. Diseño: Diseño básico transaccional Población: Todos los docentes de la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021, en un total de 90.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	VARIABLE DE ESTUDIO 2: Desempeño docente DIMENSIONES - Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje - Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico	Muestra: 34 docentes del nivel secundario. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el nivel de agotamiento emocional y su relación con el Desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021? ¿Cuál es el nivel de despersonalización y su relación con el Desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar el nivel de agotamiento emocional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021. Determinar el nivel de despersonalización y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> El nivel de agotamiento emocional y su relación con el desempeño docente es significativa en los docentes de la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021. El nivel de despersonalización y su relación con el desempeño docente es 		

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de realización personal y su relación con el Desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021? 	<p>Dávila”, Tingo María 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de realización personal y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021. 	<p>significativa en los docentes de la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El nivel de realización personal y su relación con el desempeño docente es significativa en los docentes de la Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar la enseñanza - Propicia un ambiente de respeto y p - Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes proximidad 	<p>Técnica: Encuesta Instrumentos: - Cuestionario (MBI) - Ficha de Monitoreo al Desempeño Docente 2018.</p> <p>Técnicas de análisis de datos: Análisis descriptivo mediante tablas de frecuencia absoluta y relativa en porcentaje, e inferencial para las pruebas de hipótesis.</p>
--	--	---	--	--



ANEXO N° 02



CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “GÓMEZ ARIAS DÁVILA” – TINGO MARÍA - 2021”

Yo, **CHUQUIYAURI SALDIVAR, GILMER** identificada(o) con N° DNI **22751077** comprometo a participar por intermedio de los docentes y jefe de la dirección brindando información libre y voluntaria, en la ejecución del estudio.

Se me ha informado sobre la ejecución de un estudio basado en el Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño docente Síndrome Burnout. Además, se me ha informado sobre los beneficios y que no existen riesgos ya que dicho trabajo será realizado de manera confidencial por lo que los resultados obtenidos del estudio no serán revelados de tal manera que no perjudiquen mi privacidad como de los docentes participantes.

Para los efectos de la investigación me comprometo a colaborar dando la información solicitada.

El equipo investigador se compromete a entregar los resultados respectivos a la dirección de Institución Educativa “Gómez Arias Dávila”, Tingo María 2021.



ANEXO N° 03
INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY PARA DOCENTES

(MBI-ED). (MASLACH, C. Y JACKSON, S.E. 1981; 1986) (SEISDEDOS, 1997)

INTRODUCCIÓN: Estimado(a) Docente, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca del Síndrome de Burnout (estrés laboral). En tal sentido se pide la sinceridad y objetividad en sus respuestas, tomando en cuenta que los datos que proporcione son estrictamente confidenciales y anónimos.

INDICACIONES: Para responder cada una de las preguntas marque con una "X" solo una de las alternativas propuestas. Tome en cuenta que no existe respuesta correcta o incorrecta.

N°	DIMENSIÓN	ITEMS	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	D	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	EE	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	EE	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							

11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los alumnos de produce bastante estrés.							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	PA	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	PA	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN !

ANEXO N° 04
INSTRUMENTO

FICHA SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

“Adaptada de la Ficha de Monitoreo al Desempeño Docente - 2018”

INTRODUCCIÓN: Estimado(a) Docente, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca del desempeño docente. En tal sentido se pide la sinceridad y objetividad en sus respuestas, tomando en cuenta que los datos que proporcione son estrictamente confidenciales y anónimos.

INDICACIONES: Para responder cada una de las preguntas marque con una “X” de acuerdo al nivel de logro que considere alcanzado observado en cada uno de los siguientes desempeños.

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO

N°	ITEMS	I	II	III	IV
1	El docente promueve acciones para generar el interés de los estudiantes.				
2	El docente promueve la participación de todos sus estudiantes en las actividades de aprendizaje.				
3	El docente involucra activamente a la mayoría sino a todos sus estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.				
4	El docente favorece la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que aprenden sus estudiantes.				
5	El docente propone actividades de aprendizaje que promuevan la interacción entre docente y estudiantes favoreciendo efectivamente el razonamiento				
6	El docente propone actividades de aprendizaje que promuevan la interacción entre docente y estudiantes favoreciendo efectivamente que sus estudiantes formulen creativamente ideas o productos propios.				
7	El docente propone actividades para favorecer en sus estudiantes la comprensión de teorías, principios.				
8	El docente favorece las conexiones de relaciones conceptuales entre sus estudiantes.				
9	El docente favorece la capacidad de desarrollar en sus estudiantes estrategias de forma creativa.				

10	El docente propone actividades de aprendizaje que promuevan la interacción entre docente y estudiantes favoreciendo efectivamente el pensamiento crítico.				
11	El docente propone a sus estudiantes actividades de aprendizaje que promuevan la interacción entre estudiantes favoreciendo efectivamente las habilidades de orden superior.				
12	El docente acompaña a sus estudiantes, en su proceso de aprendizaje, monitoreando sus avances en el logro de los mismos durante la sesión.				
13	El docente acompaña a sus estudiantes, en su proceso de aprendizaje, monitoreando sus dificultades en el logro de los mismos durante la sesión.				
14	El docente brinda a sus estudiantes retroalimentación formativa.				
15	El docente brinda y/o adapta situaciones significativas durante la sesión de acuerdo a las necesidades de aprendizaje identificadas en sus estudiantes				
16	Utiliza diversas formas de organización de los estudiantes: trabajos individuales, en pares y trabajos en equipo.				
17	El docente manifiesta un trato respetuoso al interactuar con los estudiantes.				
18	El docente muestra consideración hacia la perspectiva de sus estudiantes.				
19	El docente es cordial y les transmite calidez a sus estudiantes.				
20	El docente presta atención y sensibilidad a las necesidades afectivas o físicas de sus estudiantes, las identifica y responde a ellas con comprensión y empatía.				
21	El docente interviene como mediador cuando observa alguna falta de respeto entre estudiantes.				
22	El docente propicia normas de convivencia claras para los estudiantes.				
23	El docente promueve de manera eficaz, la autorregulación utilizando mecanismos formativos para regular el comportamiento de sus estudiantes.				
24	El docente promueve el respeto de las normas de convivencia redirigiendo si es necesario el mal comportamiento de los estudiantes.				
25	El docente desarrolla la sesión de aprendizaje, sin contratiempos, es decir, en forma continua.				

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN !

ANEXO N° 05



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "GÓMEZ ARIAS DÁVILA"
LEONCIO PRADO- TINGO MARÍA
R.D.D 14095-14-06-1960



AUTORIZACIÓN N° 008-DIE.GAD-2021

Que luego de recibido la solicitud presentado por mesa de partes mediante expediente N° 0005 de fecha 03 de Setiembre de 2021.

SE AUTORIZA:

A la estudiante Huayanay Adriano Thalia Wendy estudiante de la Universidad Hermilio Valdizán, para que realice su trabajo de investigación titulado "SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "GÓMEZ ARIAS DÁVILA" – TINGÓ MARÍA – 2021".

Se recomienda a los docentes dar las facilidades para que pueda obtener Información que indica la solicitud.

Tingo Maria, 09 de setiembre de 2021



ANEXO N° 06 FORMULARIOS DE GOOGLE



SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

100% 123+ Predeterminado 10

A1	B	C	D	E	F	G	H	
1	Marca temporal	1. Debido a mi trabajo me	2. Al final de la jornada r	3. Me encuentro cansad	4. Puedo entender con fo	5. Creo que trato a algun	6. Trabajar con alumnos	7. Me enfrento n
16	22/09/2021 20:43:18	Algunas veces al mes	Varias veces a la semana	Algunas veces al mes	Algunas veces al mes	Nunca	Una vez a la semana	Una vez al mes
17	24/09/2021 11:48:28	Algunas veces al mes	Algunas veces al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Nunca	Algunas veces al mes	A diario
18	25/09/2021 17:20:22	A diario	A diario	A diario	Varias veces a la semana	Una vez a la semana	A diario	Varias veces a la
19	25/09/2021 17:24:15	Algunas veces al mes	Algunas veces al mes	Una vez al mes o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la ser
20	11/10/2021 19:34:50	Alguna vez al año o men	Una vez al mes o menos	Nunca	A diario	Nunca	Nunca	A diario
21	12/10/2021 10:43:05	Varias veces a la semana	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario	Nunca	Nunca	A diario
22	12/10/2021 10:48:31	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Una vez al mes o menos	Varias veces a la semana	Nunca	Nunca	Varias veces a la
23	12/10/2021 10:49:15	Una vez a la semana	Algunas veces al mes	A diario	Varias veces a la semana	Nunca	Nunca	A diario
24	12/10/2021 11:10:25	Algunas veces al mes	Algunas veces al mes	Varias veces a la semana	Varias veces a la semana	Nunca	Alguna vez al año o men	Varias veces a la
25	12/10/2021 15:19:37	Algunas veces al mes	Algunas veces al mes	Una vez al mes o menos	Una vez a la semana	Nunca	Algunas veces al mes	Una vez a la ser
26	13/10/2021 12:22:01	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Una vez al mes o menos	Varias veces a la semana	Nunca	Alguna vez al año o men	Una vez al mes
27	17/10/2021 19:54:02	A diario	A diario	Varias veces a la semana	Varias veces a la semana	Nunca	Alguna vez al año o men	A diario
28	26/10/2021 13:06:32	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Nunca	Algunas veces al mes	Nunca	Algunas veces al mes	Algunas veces a
29	26/10/2021 13:09:41	Varias veces a la semana	Varias veces a la semana	A diario	Algunas veces al mes	Nunca	Algunas veces al mes	A diario
30	26/10/2021 13:24:37	Varias veces a la semana	Una vez a la semana	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Nunca	Nunca	Varias veces a la
31	26/10/2021 14:42:10	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Una vez a la semana	A diario	Nunca	Algunas veces al mes	Una vez a la ser

NOTA BIOGRÁFICA

Thalia Wendy, HUAYANAY ADRIANO

DATOS PERSONALES

NOMBRES : Thalia Wendy

APELLIDOS : Huayanay Adriano

DNI : 71631209

FECHA DE NACIMIENTO : 31/07/1999

DOMICILIO : Barrio Buenos Aires Huasquiche _ Pancan (Jauja)

CELULAR : 980 432 789

CORREO: thalianekane@gmail.com



ESTUDIOS REALIZADOS

✓ EDUCACIÓN PRIMARIA

Lugar : Jr. Bolognesi 1024 - Jauja (Junín)

Año : 2005 - 2010

Centro Educativo : "30484 SAGRADO CORAZÓN DE JESUS"

✓ EDUCACIÓN SECUNDARIA

Lugar : San Lorenzo - Jauja (Junín)

Año : 2011 - 2015

Centro Educativo : "JUAN MAXIMO VILLAR"

✓ EDUCACIÓN SUPERIOR

Lugar : Pillco Marca – Huánuco (Huánuco)

Año : 2017 - 2021

Universidad : "UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN"

Carrera profesional : Ciencias de la Educación

E.P : Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales

ACTA DE DEFENSA DE TESIS



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, a los 18 días del mes de OCTUBRE del año dos mil 22 reunidos en la Sala de Grados de la Facultad de Ciencias de la Educación, que fueron designados como miembros del Jurado según Resolución N° 2054-2022-UNH/AL/CEP de fecha 13 de octubre 2022, conformados por:

Presidente : Dr. Adalberto Lucas Cabello
Secretario (a) : Dr. Jesús Ortiz Morote
Vocal : Mg. Paúl Alaga Camarena

Con el asesoramiento del Dr. Ciro Angel Lazo Salcedo el (la) Bachiller: Thalia Wendy Huayanay Adriano aspirante al Título de Licenciado (a) en Educación en la Especialidad: Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, dio por iniciado el proceso de sustentación de la tesis titulada: Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño docente en la institución educativa emblemática "César Arias Ovela" - Tingo María - 2021.

Concluido el proceso de sustentación, cada miembro del jurado procedió a la evaluación el (la) aspirante, teniendo presente los criterios de evaluación siguientes:

- Presentación personal	Deficiente: (00;13)	: ()
- Locución	Régular: (14)	: ()
- Equilibrio emocional	Bueno: (15; 16)	: ()
- Nivel de conocimiento	Muy Bueno: (17; 18)	: <u>(17)</u>
- Orden y coherencia	Excelente: (19; 20)	: ()
- Habilidad para absolver preguntas		

Obteniendo, en consecuencia, el (la) titulado la nota de: Diecisiete

Equivalente a: Muy bueno

Calificación que se realizó de acuerdo al Art. 67° del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Los miembros del Jurado firman el ACTA en señal de conformidad, siendo a las: 11:45 am

Juan Cabello
PRESIDENTE
DNI N° 22451869

Jesús Ortiz Morote
SECRETARIO
DNI N° 09356202

Paúl Alaga Camarena
VOCAL
DNI N° 21256091

CONSTANCIA DE ANTIPLAGIO Y REPORTE DE SIMILITUD



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN-HUÁNUCO
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



CONSTANCIA N°0124-2022-UNHHEVAL-FCE/UI

CONSTANCIA DE APTO DE SIMILITUD

LA DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:

Hace constar que:

- HUAYANAY ADRIANO Thalia Wendy

Autores del borrador de Tesis, titulado:

SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "GÓMEZ ARIAS DÁVILA"-TINGO MARIA-2021.

Carrera Profesional Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales.

Han obtenido, un reporte de similitud general del **13%%/35%** con el aplicativo **TURNITIN**, porcentaje de similitud permitido, para tesis de pregrado. En consecuencia, es **APTO**.

Se expide la presente constancia, para los fines pertinentes.

Cayhuayna, 03 de agosto de 2022



Dr. Zósimo Pedro Jacha Ayala
Director de la Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias de la Educación

NOMBRE DEL TRABAJO

SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA

AUTOR

Thalia Wendy, HUAYANAY ADRIANO

RECUENTO DE PALABRAS

19207 Words

RECUENTO DE CARACTERES

107607 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

94 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.2MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 3, 2022 3:27 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 3, 2022 3:34 PM GMT-5**● 13% de similitud general**

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

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente

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	X	Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría		Doctorado	
-----------------	---	-----------------------------	--	------------------	----------	--	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	Ciencias de la educación
Escuela Profesional	Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales
Carrera Profesional	Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales
Grado que otorga	Bachiller en Ciencias de la Educación
Título que otorga	Título Profesional de Licenciada en Educación

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	
Grado que otorga	

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	Huayanay Adriano, Thalia Wendy							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	980432789
Nro. de Documento:	71631209					Correo Electrónico:	thalianekane@gmail.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?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)								SI	X	NO
Apellidos y Nombres:	Lazo Salcedo, Ciro Ángel					ORCID ID:	https://orcid.org/0000-0002-6032-1872			
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22415868		

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

Presidente:	Lucas Cabello, Adalberto
Secretario:	Ortiz Morote, Jesús Arturo
Vocal:	Aliaga Camarena, Raúl
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	Chávez Albornoz, Jorge

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

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
SÍNDROME DE BUNOUT Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “GÓMEZ ARIAS DÁVILA” – TINGO MARÍA – 2021.
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN
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 Valdizan (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 Valdizan.

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: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	Síndrome de burnout	Agotamiento emocional	Despersonalización

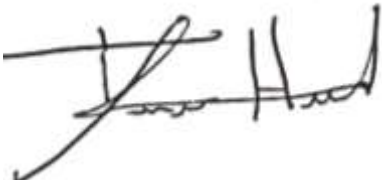

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una “X” en el recuadro del costado según corresponda):	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:	Huayanay Adriano, Thalia Wendy	Huella Digital
DNI:	71631209	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha:		

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 tildan 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.