



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Síndrome de Burnout y Desempeño laboral desde la perspectiva  
docente, en la IE Politécnico Nacional del Callao, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Psicología Educativa**

**AUTOR:**

Vera Correa, Magno Antonio (orcid.org/0000-0001-6960-4695)

**ASESOR:**

Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto (orcid.org/0000-0002-2755-8819)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y Aprendizaje.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en educación en todos sus niveles

**Lima – Perú**

**2021**

### **Dedicatoria**

Dedico esta investigación a Dios primeramente por ser el dueño de nuestras vidas, a mi familia por el constante apoyo, atención y por toda la confianza recibida para este proyecto, en especial para mi madre Florencia y mi padre Nicolás.

### **Agradecimiento**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento al cuerpo docente de esta querida universidad. A mi asesor de tesis por su esfuerzo y dedicación constante durante el desarrollo de esta investigación.

## Índice

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización de variables	19
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	24
3.6 Métodos de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49

## Índice de Tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Esquema de docentes	21
Tabla 2. Ficha técnica Síndrome de Burnout	22
Tabla 3. Ficha técnica del Desempeño Laboral Docente	23
Tabla 4. Juicio de expertos	24
Tabla 5. Confiabilidad del instrumento	24
Tabla 6. Nivel de síndrome de Burnout en docentes de la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.	26
Tabla 7. Dimensiones del síndrome de Burnout en docentes de la I.E. Politécnico Nacional del callao, 2021.	27
Tabla 8. Nivel de desempeño laboral en docentes de la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.	28
Tabla 9. Dimensiones del desempeño laboral en docentes de la I.E. Politécnico Nacional	29
Tabla 10. Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral desde la perspectiva el docente, en la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.	30
Tabla 11. Relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral desde la perspectiva el docente, en la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.	31
Tabla 12. Relación entre despersonalización y el desempeño laboral desde la perspectiva el docente, en la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.	33
Tabla 13. Relación entre la realización personal y el desempeño laboral desde la perspectiva el docente, en la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.	34

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Nivel de síndrome de Burnout en docentes de la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.	26
Figura 2. Dimensiones del síndrome de Burnout en docentes de la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.	27
Figura 3. Nivel de desempeño laboral en docentes de la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.	28
Figura 4. Dimensiones del desempeño laboral en docentes de la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.	29

## Resumen

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente en la IE Politécnico Nacional del Callao, 2021

Este estudio fue de nivel correlacional, tipo básica de diseño no experimental de corte transversal, En la muestra participaron 60 docentes, los cuestionarios sobre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente fue auto evaluativa y previamente fue validada por juicio de expertos y se valorizo como confiable para su aplicación en esta investigación

El resultado según mediante el coeficiente de Rho Spearman para determinar la existencia de correlación entre síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa Politécnico Nacional del Callao fue -0.036 lo que nos da una correlación inversa negativa y débil entre ambas variables de estudio

**Palabras claves:** síndrome, Burnout, desempeño, laboral, docente, profesional, institución.

## **Abstract**

The objective of this research is to determine the relationship between Burnout syndrome and job performance from the teacher's perspective at the IE Politécnico Nacional del Callao, 2021

This study was correlational level, basic type of non-experimental cross-sectional design, 60 teachers participated in the sample, the questionnaires on the Burnout syndrome and job performance from the teacher's perspective were self-evaluating and previously validated by judgment of experts and was valued as reliable for its application in this research

The result according to the Rho Spearman coefficient to determine the existence of a correlation between Burnout syndrome and job performance in the teachers of the Politecnico Nacional del Callao educational institution was -0.036, which gives us a negative and weak inverse correlation between both variables of study

**Keywords::** syndrome, Burnout, performance, work, teacher, professional, institution.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se ha logrado apreciar cambios continuos y acelerados en varios campos de la ciencia y el desarrollo de la vida humana. También Maslach (2009) afirma que la apertura de las grandes ciudades y urbes modernistas con un gran avance científico y tecnológico, contribuyeron a favorecer la esperanza y calidad de vida del ser humano, además. Estos grandes avances trajeron consigo el desarrollo de nuevos conocimientos también se reformularon nuevas hipótesis, teorías y nacieron nuevos conceptos. Por otra parte, simultáneamente también trajo consigo nuevas afecciones o problemáticas, por lo que se hace necesario tomar nuevas medidas de abordaje o afrontamiento a estos nuevos trastornos. Además, añade la teórica que toda problemática de salud mundial no solo debería tratarse a nivel disciplinario, sino además a un nivel "transdisciplinario" y así poder comprender y favorecer el desarrollo de mejores tratamientos para estas nuevas anomalías. Por consiguiente, Espinoza, Morán y Guenadas (2021) teóricos especialistas abordaron esta problemática de salud mental, mencionando que a nivel global la organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) predijeron un deterioro a futuro en la salud mental y sobre todo el aumento en el estrés laboral y el Burnout. Asimismo, Cabe recalcar que la comunidad científica ya manifestaba su preocupación desde los inicios de 1930 en EE. UU, donde se evaluaron a 1000 soldados en Manhattan y 1600 ciudadanos en Leighton Nueva Escocia, Canadá., El propósito de este estudio fue investigar la incidencia del estrés por factores sociales o de su entorno.

Por otra parte, Maslach et al. (2009) afirmarían que se viene investigando el síndrome de Burnout desde la décadas del setenta hasta la actualidad, puntualizaron que el dimensional desarrollo sociocultural, económico, propio de las últimas cinco décadas del siglo XX favorecerían el desarrollo de este trastorno Además, los mismos autores añadieron que la globalización de los medios de comunicación, las políticas económicas de libre mercado, la sociedad consumista, el continuo crecimiento de las ofertas y demandas ,los nuevos conceptos de gestión en relación con la organización y los servicios de calidad, originarían una gran presión entre los trabajadores, perjudicando su laboral y en y en el peor de los casos desencadenantes como problemas psicológicos, y deterioro en las dimensiones

biológicos, cognitivos y emocionales del ser humano (Rojas et al., 2020). Al mismo tiempo, Espinoza et al. (2021) acotarían que el efecto de Burnout en el desempeño laboral en tiempos de confinamiento por pandemia mundial mostraría un alto riesgo de estrés laboral, por lo cual fue una preocupación científica muy actual incentivar la aplicación del MBI (Maslach Burnout Inventory) para la detección temprana del "Síndrome del Quemado" y no perjudicar el proceso enseñanza y aprendizaje en muchos lugares del mundo. También la Organización Mundial de la Salud (2019) se pronunció por primera vez, reconociendo a este síndrome como tal raíz del reconocimiento en el CIE- 11 como: "enfermedad por desgaste del profesional".

Además, Mababu (s.f) recalca que los autores Maslach (1986), Gil-Monte (2007), Álvarez (2009) y Zarzosa (2019), coincidieron todos en valorizarlo como un desgaste profesional que por lo general están siempre expuestos a una gran sobre demanda laboral., Siendo ésta cada vez más una problemática mundial en países como Japón, Suecia, EE. UU. Mientras que, en América Latina, Chile presenta un alto riesgo psicosocial. Es así que desde el 2014 el profesorado está aumentando las sintomatologías del Burnout siendo los grupos de riesgo, las maestras del sector público, los jóvenes con grados académicos elevados, como los doctorandos; esto se debe a la presión continua y las responsabilidades en casa, siendo los síntomas o trastornos más comunes los relacionados a la ansiedad y la depresión. Además, Tabares, Martínez y Matabanchoy (2020) comentan que los últimos trabajos de investigación han aumentado los últimos diez años en esta parte del mundo y por consiguiente trae mucha preocupación tanto en las profesiones clínicas como en el área de recursos humanos. Del mismo modo, Gave (2019) mencionó la variedad de investigaciones, evaluando la presencia de estrés laboral en el docente peruano de forma consecutiva, afirmando el proceso a la afectación física y psicológica. Además, esto no favorece la eficiencia de su labor.

Por otro lado, a nivel local en el interior de la Institución Educativa Politécnico Nacional del callao, y considerando todos estos estudios previos por diferentes investigadores y mi preocupación por haber laborado en este sector, donde se puede observar diferentes anomalías relacionadas a este trastorno y de acuerdo a reportes de evaluación y comentarios de directivos de esta IE. Muy importante en la zona, por la cual muchos profesionales se verían afectados por un desgaste físico

mental y emocional, además en algunos casos de desmotivación personal, las frecuentes sensaciones de frustración, los signos de irritación en su entorno y el aumento de la insensibilidad del educador serían algunas de sus molestias y por ende la disminución de la eficiencia laboral. Es así que considere investigar la relación entre ambos constructos, ya que esto será un aporte teórico para las futuras investigaciones, trayendo consigo mejorar la salud de nuestros docentes y la educación del infante.

Por consiguiente, se plantea como problema general ¿cómo se relaciona el síndrome de Burnout y desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la IE Politécnico nacional del callao, 2021 ?; y asimismo se plantea como problemas específicos: De qué manera se relaciona la dimensión agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente de nivel secundaria de la I.E. Politécnico Nacional del Callao 2021. También se describe como objetivo general: determinar a relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral desde la perspectiva el docente, en la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.

Asimismo, se describe como objetivos específicos determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y el desempeño laboral desde la perspectiva docente, en la IE Politécnico Nacional del callao 2021. Asimismo, se formula la hipótesis general: Existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la I.E. Politécnico Nacional del Callao, 2021; también se formula las hipótesis específicas existe relación entre la dimensión agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la I.E. Politécnico Nacional del Callao, 2021.

Con respecto a la justificación de la investigación, el síndrome de Burnout o estar quemado por la sobrecarga laboral ha conllevado a investigadores de distintas profesiones a recopilar, indagar, observar, verificar distintas fuentes para investigar este síndrome y su relación con el desempeño docente, siendo un tratado muy relevante en estos tiempos por el actual comportamiento globalizado y competitivo sobre todo, el académico, instaurándose elementos estresores perjudicando la salud mental, desencadenando nuevas enfermedades en el orden psicológico y por

ende afectando la relación maestro– estudiante. Su justificación teórica: esta investigación es pertinente y se sustenta en el nivel teórico proporcionando bases científicas, concernientes a dos constructos determinantes como lo son el síndrome de Burnout desarrollado por Maslach y el desempeño laboral del profesional docente desarrollado por Valdés, el tener oportunamente el conocimiento, teorías, causas, síntomas, tratamientos, población de riesgo, etc. De este síndrome nos permitiría tomar las medidas preventivas oportunas; en cuanto a su justificación práctica, esta investigación permitirá verificar la vinculación de estas dos variables, además nos permitirá realizar programas preventivos a futuro y abordarlo de acuerdo a su sintomatología con un tratamiento oportuno y coherente del síndrome laboral o "Síndrome de Burnout". Será efectivo para mejorar la concientización del personal administrativo y del profesional en la docencia de organismos educativos, también su vinculación con la realidad docente y su problemática con esta afectación por el Burnout interfieren con su desempeño y con la calidad de nuestra educación. Por consiguiente, los funcionarios administrativos, locales y regionales pueden gestionar, apoyar, facilitar a la realización de diversas actividades para contrarrestar este desorden psicológico.

También la justificación metodológica de esta investigación establece la validez y confiabilidad de los instrumentos y toda la metodología para verificar la relación de las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral docente cuya investigación servirá para motivar al investigador de esta temática y contribuir a las futuras investigaciones para culminar la justificación social promociona y desarrolla una perspectiva de bienestar social tomando en cuenta sus actores y su entorno donde se involucran. Favorecerían en el sentido preventivo y diagnóstico para un tratamiento oportuno a maestros, directivos, padres de familia, colegas. mejorando así el bienestar docente y su entorno.

## II. MARCO TEÓRICO

En este sentido los trabajos internacionales previos son los siguientes: Buchinni (2018) investigó en su tesis las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral. El propósito de este estudio fue demostrar la vinculación entre ambas variables la metodología fue correlacional, concluyéndose con resultados de logro en 40%, medio 45% y bajo en un 15%; asimismo la dimensión realización personal alcanzó un nivel alto 70%, medio 25% y bajo en un 5 %. Por otra parte, se determinó a través de este resultado que existe una relación moderada ( $\rho=0.742$ ) entre estas dos variables. Por consiguiente, Galiani (2018) en su estudio de tesis cansancio emocional y el desempeño docente, la meta de esta investigación fue mostrar la vinculación de ambas variables. La metodología fue correlacionar experimental, se apreció que la dimensión cansancio emocional logro un nivel alto con 61%, medio con 30% y bajo con 9%, se llegó a la conclusión que existe una vinculación alta ( $r=0.892$ ) entre lo emocional y el desempeño docente de esta institución.

Por otro lado, Rodríguez (2018) investigó sobre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en docentes. El propósito general fue determinar la relación de estos ambos constructos, la metodología fue descriptiva correlacional. El informe dio como resultado: un nivel considerado alto al síndrome de Burnout, 45%,30% fue considerado como nivel medio y un 25% fue considerado de bajo nivel, además la variable desempeño laboral alcanzó un nivel de deficiencia con 60%, regular con 35% y buen nivel con 5%; finalmente se concluyó este estudio determinando la existencia de una correlación alta ( $\rho=0,871$ ) entre estas dos variables. Seguidamente Espinoza et al(2021)determinó como finalidad de su estudio hallar la incidencia de la variables síndrome de Burnout en el desempeño de los profesores en este contexto de crisis sanitaria en Ecuador, el método fue cuantitativo, correlacional ; el resultado final fue que el 20% de los docentes tienen riesgo de este síndrome del total estudiado ,dentro de los cuales el agotamiento emocional es alto, despersonalización presentó una estimación mediana y realización personal presenta un una alta estimación.

También Vicente & Gabari (2019) verifica en su tesis la relación del síndrome de Burnout y los factores de resiliencia en profesores de nivel secundaria , los

resultados finales determinaron relevancia con el Burnout en 1.20% y presentaron 13.7% con resiliencia, se deduce que la resiliencia resta el efecto de este síndrome. Asimismo, mismo las dimensiones agotamiento. Entre tanto, en los trabajos nacionales previos tenemos: A Dávila (2019) en la cual su objetivo final fue verificar la relación del Burnout y desempeño laboral; el diseño fue descriptivo correlacional de carácter no experimental, los resultados fueron cansancio emocional bajo con 37.5%, medio con 58.33% y alto con 4.17%; también la dimensión despersonalización mostró nivel bajo con 37%, nivel medio 58.33% y alto con 4.17%; por último la dimensión realización personal fue considerado como bajo en 33%, medio 62.5% y alto en 4.17%, siendo el resultado final la incidencia de nivel medio en ambas variables en esta institución educativa.

Por otro lado García (2018) nos dice que su finalidad fue verificar la relación de ambas variables Burnout y desempeño del docente, el diseño fue de correlacional no experimental, en estudio básico se comprobó que existe un nivel de estrés alto en 22.2%, medio 73.36 y bajo en 4.4%; el nivel del desempeño fue considerado alto con 14.4%, medio con 61.1% y bajo con 24.4%; además la dimensión cansancio emocional fue considerado bajo ( $\rho=0.200$ ) no significativo ( $p=0.059$ ), despersonalización baja con  $\rho=0.035$  y no significativa con 0.741, realización personal fue considerada baja con  $\rho=0.029$  y significancia 0.789 considerándose hipótesis nula en todas las dimensiones, concluyendo que existe muy baja relación en ambas variables ( $\rho=0.122$ ) y ( $p=0.339$ ) existiendo poca significancia. Asimismo, Gave (2019) verifica la relación de síndrome de Burnout y el desempeño laboral del docente. El diseño fue descriptivo correlacional se apreció una incidencia de Burnout en 60% considerado nivel bajo, medio al 40% y alto; agotamiento emocional en alto 16.7%, medio 20% y bajo 63.3%; despersonalización, alta 3.3%, medio 13.3% y bajo 83.3%; realización personal, alto 46.7%, medio 33.3; desempeño docente, alto 16.7%, medio 83.3%; capacidades pedagógicas, alto 83.3%, medio 13.3%, bajo 3.3%; emocionalidad alta 30%, medio 70%; responsabilidad en el desempeño, alto 23.3%, medio 73.3%, bajo 3.33%; por último relaciones interpersonales su tasa de incidencia fue en nivel alto 43.3% y medio 56.7%.

Del mismo modo, Mora (2021) muestra que el fin de este estudio, fue hallar la relación de ambas variables, el resultado fue incidencia de Burnout bajo 43.3%, medio 25.7%, alto 30%; sus dimensiones analizadas agotamiento emocional bajo 51.4%, despersonalización bajo 71.4%, realización personal medio 72.9; desempeño docente bajo 2.9%, medio 25.7%, alto 71.4%, sus dimensiones: capacidad pedagógica alta 60%, emocionalidad alta 70%, responsabilidad alta 70%, relaciones interpersonales 62.9%, existe una baja negativa de correlación ( $\rho=0.333$ ) entre estas dos variables significancia de 0.001, mostrando  $p<0.05$ . Para culminar Gutiérrez y Pando (2018) utilizaron el método descriptivo y el diseño correlacional, en donde se mostró la incidencia de Burnout alto 19%, medio 79%, bajo 1%; agotamiento emocional bajo 55%, medio 30%, alto 15%; despersonalización bajo 48%, medio 29%, alto 23%; auto eficiencia y realización bajo 42%, medio 36%, alto 22%; la relación en ambas variables fue débil y no significativa, por lo cual se concluyó que el Burnout no tiene influencia en el desempeño laboral de esta institución.

En este sentido, El-Sahili (2015) cita a Freuderber (1974) donde el teórico describe al Burnout como la revalorización de la percepción al fracaso, la existencia constante del agotamiento cuyo factor base será la sobredimensionada carga laboral provocando un desgaste de energía, disminución de recursos para afrontar esta sobre demanda, además de una relevante disminución de fortaleza anímicas. Asimismo, Maslach y Jackson (1981) establece estas tres dimensiones agotamiento emocional: desgaste físico y emotivo, cinismo: se muestra negativo y manifiesta desvergüenza en su entorno laboral, despersonalización: muestra bajo estado de logro, sensación de incompetitividad y muestra poca autoeficacia (p.7). Además, Pines y Aronson (1988) publican el libro: "El Burnout de los profesionistas, causas y tratamientos", en donde redefinen al Burnout como el trabajo recurrente con sobredemanda laboral que produce un desgaste tanto físico, cognitivo y emotivo en el trabajador (p.7). Asimismo, Shautell y Enzmann (1988) considerado al Burnout como el proceso continuo de un estado negativo estacionado en la mente, cuya vinculación se da muy a menudo con la labor de los trabajadores considerados por lo general "normales" y por lo general sin existencia previa de esta anormalidad. Sus dimensiones son: agotamientos, desconsolación, sensación

de incompetencia, escasa motivación, desarrollo de actitudes inapropiadas en el campo laboral (p.7).

Por otro lado, El-Sahili (2015) describe las etapas del Burnout en seis: la primera etapa cita a Bradley (1969) en la cual publica un artículo "Community bases Treatment For Young Adultos Ofenders" una variante después del estrés laboral o desgaste del trabajador por el trabajo incidiría al desarrollo del síndrome de Burnout, cuya vulnerabilidad se da por la sobrecarga laboral produciendo desgaste severo en los profesionistas(pp.2-3). Como segunda etapa menciona a Freuderber (1974) este investigador publica su libro: "El personal y el Burnout " definiría la descripción sintomatológica y lo relacionaría como: la pérdida del entusiasmo acompañado de variados síntomas en el orden psíquico, así como la disminución o baja frecuente de la motivación, falta de sueño, fatiga, cefaleas, excesos desordenados en el pensamiento, causándoles preocupación continua, variedad patológica en la zona gastrointestinal (similar a los pacientes toxicómanos), en algunos casos fatiga en forma crónica, además recurrente frustración y depresión (propia de practicantes del personal de salud donde es incisivo la reducción de su participación y escasa satisfacción en su trabajo) (p.2) . Como tercera etapa la psicóloga Christine Maslach menciona que este desgaste se desarrolla no solo en el profesional de la salud, sino quedó demostrado que su incidencia estaba repercutiendo también en otros profesionistas. En 1976 se expuso en el congreso anual de la asociación de psicólogos americanos (APA), inclinándose por una revalorización significativa de esta terminología.

Seguidamente como cuarta etapa el autor cita los años: entre 1976 y 1981 y a continuación menciona que después de la investigación de Maslach se desarrolló diversas propuestas teóricas y modelos para la afrontar este síndrome; así nace en 1980 la propuesta transaccional del modelo de Cherniss afirmándose la asociación del medio ambiente como un elemento influyente para el desarrollo del Burnout se aprecia un mayor equilibrio en su teorización. En 1980 se publica el libro Burnout etapas de la desilusión en las profesiones de ayuda de Brodski y Edelwich y lo definen en cuatro fases antes de la iniciación del síndrome: entusiasmo, encantamiento, frustración, apatía (p.3). Como quinta etapa el mismo autor cita a Maslach y Jackson (1981) resaltando que mejoran la conceptualización, después

de una travesía de teorías y propuestas especulativas, en este efecto el inventario de Maslach Burnout inventory con 22 ítems.

Además, es cuantificable, medible, empírica y moderada, fue muy aceptada en la comunidad científica. Por último, El-Sahili menciona en la sexta etapa a Shaufelli, Maslach, Mereck (1996) donde redefinen a este síndrome del quemado, relacionándolo con el compromiso laboral del profesionista. Como resultado de diversas investigaciones se formulan las siguientes teorías según Hermoza (2009), citando a Gil-Monte y Peiro (2001) mencionan que los modelos considerados desde una perspectiva psicosocial son los siguientes: modelos creados por la teoría socio cognitiva del yo, teniendo como base las investigaciones del teórico Albert Bandura. Para fundamentar "la teoría del Burnout", Estimó que la cognición del sujeto es influenciada por la forma como se percibe o actúa, y además se muestra modificable por sus acciones o consecuencias observables a su alrededor; además postula que el nivel de confianza del ser humano es determinante para culminar o limitar sus logros, pudiendo incidir en este proceso el estrés o cuadros depresivos. El siguiente grupo definieron sus modelos de la teoría del intercambio social, descritos por Cooper, Goethals, Olson y Worchel (2002) relacionaron los principios de equidad y la conservación de recursos, proponen un elemento desencadenante del burnout será la escasa igualdad de beneficios o retribuciones financieras que sufre el trabajador, y esta molestia se hace evidente al compararse con personas de su entorno social (Gil-Monte y Peiro, 1999).

Además, Dávila (2021) citando a los teóricos como Maslach y Jackson (1981) en el cual proponen esta teoría según el cual este síndrome se estructura en tres dimensiones sensación de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, el factor acumulativo de estrés laboral por sobrecarga de trabajo y la interacción en su entorno producen desencadenantes como el burnout por la evidencia factor y sintomatológico (p.21). Por otro lado, la teoría de organización de Furham (2001) propone la existencia de factores que afirmarían el desarrollo del Burnout como la disfunción del rol y la carencia del bienestar organizacional, ambiental, estructural y cultural; además, centra el elemento estresor al contexto de la organización vinculando el síndrome de estar quemado con el estrés laboral. Con respecto a las dimensiones del síndrome de El-Sahili

(2015) menciona a Maslach y Jackson recalando que sus investigaciones fueron admitidas por los especialistas desde 1981, se estandarizó en la comunidad científica, estas investigadoras lo definen como agotamiento laboral, despersonalización, también conocido como cinismo y baja realización personal que viven los trabajadores. Para Maslach (2009) la dimensión agotamiento emocional está relacionado con la impresión o sensibilidad de estar agotado emocionalmente, afectado por la vinculación continua de un desagradable y desfavorable ambiente de trabajo, el entorno se vuelve dañino y el trabajador desarrolla la angustia, frustración y humillación; esto disminuye considerablemente su vitalidad para desempeñar eficientemente su labor. Además, podemos subdividir en 5 indicadores: está relacionado con el exceso laboral, sobrecarga de trabajo y la tensión que se crea en su interior afectando sus emociones, produciendo además estrés, esta convivencia en este ambiente con personas con tendencias y niveles de toxicidad continua son elementos detonantes de este trastorno donde además el trabajador se siente angustiado humillado y esto disminuye sus energías, fuerzas y por ende su buen desempeño en el trabajo.

Asimismo, Maslach (2009) afirma que el proceso de la dimensión despersonalización de este trastorno se ha determinado la relación con su medio laboral, procreándose allí, frigidéz en actitudes comportamentales y el negativismo marcado, actitud y lenguaje poco comunicativa y escasamente agradable con los de su entorno, también pensamientos y actos inapropiados cargadas de conflictividad y maltrato a los de su atmósfera laboral, experimenta la desilusión, incomprensión, carencia de fuerzas falta de competencias y escases. Para esforzarse y recibir más conocimientos teóricos y prácticos lo que influye negativamente en la reducción de problemas, experimenta frustración producto de la tensa y desagradable atmósfera laboral. Además, el autor antes mencionado afirma que, en la dimensión de realizaciones personales, cuando el individuo tiene un conflicto interno y externo problematiza y piensa que no está cumpliendo sus objetivos trazados tanto en su centro laboral como personalmente, sintiendo frustración estancamiento, pasividad, letargo para no culminar sus objetivos trazados como profesional o especialista hablando adversidades y disminución considerable de relacionarse con otros.

En tal sentido Sahili (2015) hace referencia a otros términos académicos propone que el SDP o síndrome de desgaste laboral es el término más aceptado en relación a este síndrome, también el SAP síndrome de agotamiento provisional, SDO síndrome de desgaste ocupacional, STQ síndrome del trabajador quemado, SQT síndrome de quemarse por el trabajo, para Maslach este término debería ir en cursiva; por otro lado, Hernández, Monsalve y Graves (1989) basaron su investigación en la relación con "la enfermedad de Thomas" se observó baja autoestima a aburrimiento por el trabajo, conflicto interno por la carencia de fe por la mejora laboral (distante al a actual). Se acentúa la obra: *Ble Lebeled del ser* (2008) de Milán Kundera, el personaje es un médico que sufre despido arbitrario por asuntos políticos y tiene necesidad de trabajar y consigue trabajo como limpiador de ventanas, presentando sintomatologías parecidas al Burnout. Del mismo modo Luis Felipe A. y ElSahili (2015) afirma que las consecuencias del Burnout en la docencia generan sentimientos de frustración, falta de energía se transforman en apatía, la ansiedad, productos de la agresión en el trabajo, presentan intolerancia al ataque, desarrollando "irritabilidad", según (APA–2005). La ansiedad causa elevación de la frecuencia cardiaca, sudoración, temblores, opresión torácica, torpeza, hormigueos, escalofríos, sudoración, parálisis ante la resolución de problemas. Otros síntomas son: sentimientos de inferioridad, daño paranoide, depresión, baja autoestima. Además, El-Sahili (2015) hablando de las afectaciones psicosomáticas que dañan la salud menciona: la Inmunosupresión, fatiga crónica, dolor muscular.

Asimismo, el mismo autor recalca algunos hábitos dañinos de los docentes, estos pueden acelerar el desarrollo del Burnout en educadores: el descuido de su estado emotivo y sentimental, la reducción del sueño (pp.40–44). Según Capuccino, D'elia, Ztrazullo y Miller (2011) el dormir poco induce a una vida más agitada. Por otra parte, Pérez (2005) difiere que esta faltante se asocia a la aparición de arrugas, pesadez en la vista, reducción de reflejos, además la reducción de tiempos de esparcimiento familiar induce a mayor sedentarismo. Asimismo, Gallo (2010) añade otros hábitos como los malos hábitos alimenticios, gula, ingesta excesiva de alimentos salados, grasos y/o azucarados, comer apresurado, trabajar aun cuando está enfermo, etc. (p.40-44). El-Sahili (2015) da a conocer otros factores que se relacionan con el aumento del Burnout, el cual sería

la falta de apoyo del gobierno central, el escaso reconocimiento a su labor y la falta de un plan preventivo de Burnout docente, serían estos desencadenantes (p.45).

Seguidamente en cuanto a la prevención, el anterior autor cita a Oblitas y Guadalupe 2006, resaltando que la prevención se debe dar en el orden primario y secundario para su pronta detección. En tal sentido en cuanto a las medidas preventivas primarias; Restrepo y Málaga (2011) comentan que la etapa primaria es para la pronta detección de la enfermedad, información oportuna a través de campañas de salud. En cuanto a las medidas preventivas secundarias: esta etapa abarca la oportuna detección a través del diagnóstico por aplicación del inventario de Maslach (Burnout). Además, El-Sahili (2015) menciona la higiene mental citando a Peiro (2015) sugiere 30 minutos de aislamiento del docente de su entorno en forma periódica, evitar expresiones negativas, cultivando solo las positivas (p.120).

En tal sentido en cuanto al tratamiento, El-Sahili (2015) menciona que la detección temprana le precederá círculos de apoyo entre los trabajadores, capacitación de la sintomatología, frecuentes evaluaciones de trastornos laborales reducir situaciones estresantes. Cungui (2004) afirma que no existe un tratamiento especial para este síndrome. Según Ramos (2004) sugiere vacaciones y cambio inmediato de trabajo. Por último, la psicoterapia, la terapia racional emotiva y/o la desensibilización sistemática (pp.126–128). En cuanto a la segunda variable las teorías del desempeño laboral del docente: Casimiro (2014) define la teoría de Vitgoscki, al individuo como resultado del proceso histórico social la comunicación se da entre este y el medio externo (Social– cultural) donde el guía (maestro) desempeña un factor preponderante en la formación y desarrollo del niño. Este apoyo intelectual es relevante en el desarrollo cognitivo del ser a este hecho lo conceptualizan como escalón (p.29). Además, la teoría de Valdés (2009) valoriza la evaluación como clave para el desarrollo de la educación, propone que este proceso debe ser sistemático y constantemente evaluativo, fiable, dando importancia a 4 caracteres para ello, capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad.

Al mismo tiempo Valdés (2009) para evaluar el desempeño laboral del docente se realiza un proceso sistematizado, cuyo fin es obtener datos verificables confiables que comprobará y valorará el efecto y producción del aprendizaje de sus

estudiantes (p.13). Según Valdés se considera cuatro dimensiones: Primeramente, las capacidades pedagógicas según este teórico. Valdés, (2009) plantea que esta dimensión comprende en su servicio efectivo la capacidad de saber e impartir las materias de acuerdo a la programación curricular; además insta a la enseñanza de la teoría de la educación y su efectividad desde el ejercicio educativo y su praxis continua utiliza la información científica para mejorar el aprendizaje del alumnado y tratar de solucionar algunos problemas que surgen en este proceso, es autónomo, conoce y enseña con un conocimiento pleno de la didáctica y las especialidades requeridas para el cumplimiento de sus objetivos como profesional en educación laborando el material didáctico; además instruye en el uso correcto de tics o recursos informáticos se estima un elevado nivel comunicativo (pp.14,15,16).

También en la dimensión emocionalidad en anterior autor propone las siguientes características para esta dimensión: tiene nivel de interés por su trabajo, estimula la veracidad como parte de la formación en valores que imparte, además de la aplicación continua de actitudes para corrección al alumnado, también crea estrategias adecuadas para mejorar la formación del alumno, creando además en el autoeficacia valoriza el aprendizaje y las actividades y logros de sus alumnos, crea motiva y felicita a sus alumnos por seguir la práctica en sus vidas diarias de valores mejores hábitos de conducta como parte del aprendizaje para toda la vida (p.16). En la dimensión responsabilidad laboral, Valdés (2009) comprende los siguientes parámetros: dedicación es puntual en su horario tanto al inicio como a la finalización de su servicio y otras directrices vinculadas a su empleo, estimación participativa oportuna, accede a los medios virtuales para recaudar estudios o datos relacionados con su servicio, además de acceder a las reuniones para mejorar su metodología comparte sus conocimientos, transmiten aliento y ánimo continuo en su profesión(p.17). Por último, en la dimensión relaciones personales comprende: su entorno de trabajo como el alumnado, superiores, otros docentes, padres y familiares del aprendiz tiene amplio conocimiento de la problemática que lo envuelve, demuestra comprensión y se preocupa por atenderlos, es oportuno en su profesión promoviendo continuamente el respeto y la cordialidad además se muestra participativo en reuniones institucionales se solicitó para pedir apoyo a otros profesionales, promueve la participación de la familia para lograr mejora en el aprendizaje de sus alumnos (Valdés, 2009, pp.17-18).

Del mismo modo, Cárdenas, Méndez y Gonzales (2014) citan a Valdés (2000), describe cuatro modelos: el primero es cerrado en el perfil del profesorado, se realiza de acuerdo al perfil establecido por los validadores, también el modelo centrado en logros. En este proceso posee una apreciación valorativa y está relacionada directamente con los logros o metas cumplidas por el educador. El modelo comportamental del educador frente al alumnado está valorizado en relación a la forma organizativa del docente y además permite mejorar el ambiente escolar. Y por último el modelo de la práctica reflexiva menciona que en este proceso valorativo enfatiza el acompañamiento de los evaluadores y la reflexión de la praxis docente (p.5). Asimismo, Calatayud (2021) resalta cinco reflexiones; (1) valoración del aprendizaje del alumnado (2) ¿Por qué razón evaluar la práctica docente? (3) ¿cómo será el proceso para acelerar el progreso del aprendizaje y la calidad educativa? (4) crear un equipo especializado en evaluación del desempeño del educador, intercambio, consulta de información Interna de las I.E (pp.89–93).

En relación a los pilares de la autoevaluación del desempeño del docente menciona estos aspectos: (a) identifica los errores del docente para la autocorrección respectiva, (b) impulsar la retroalimentación y el proceso metacognitivo, (c) su aplicación oportuna permite autoevaluarse y la mejora continua, (d) cuestionarse con preguntas, mejora su labor docente. (e) la autoevaluación, coevaluación, la evaluación compartida, entre el docente y el alumnado permite el progreso educativo, (f) permite la inspección y verificación del proceso y desarrollo educativo, (g) el portafolio docente diario de aprendizaje, rúbricas, reflexión, coevaluación, heteroevaluación son imprescindibles para una autoevaluación (Calatayud et al, 2021, pp.93, 94-95). Asimismo, en anterior autor cita a Aairazio'n y Quillickson (1993) describe a la autoevaluación como el mejor sistema evaluativo, permite reflexión y corrección oportuna del educador, identifica errores virtudes y debilidades formativas, pedagógicas, etc (p.68). Además, Calatayud cita cuatro puntos importantes (1) significado de la "práctica docente", cuestiona ¿cómo?, ¿porque?, ¿paraqué?, ¿le sirve?, ¿cuáles la finalidad?, ¿está aprendiendo o no?, (2) argumentar interrogantes como que valorizar en el proceso evaluativo, (3) mejorar aspectos didácticos, la atención a la inclusión. (4) identifica, plantea, selecciona el diseño educativo a impartir (Calatayud, 2021, p.95).

Por otro lado, se cita algunas investigaciones actuales del Burnout docente y sugerencias: Jovanovick, Hinic, Džamonja, Stamatović, Gajić y Mihajlović (2021) relacionan este síndrome con elementos individuales y psíquicos y la atmósfera laboral del profesorado mostrando una alta incidencia en el profesional de educación especial, recomiendan un mayor refuerzo de la autoestima, el apoyo social y asertividad para disminuir este síndrome en este personal. También Vicente y Gabari (2020) destacan a las características personales y la teorización de: A mayor resiliencia del profesorado menor afectación de este síndrome.” En tal sentido para Pellicer, Soto y Gil-Monte (2021) destacan a mayor demanda y mayor esfuerzo en el trabajo mayor incidencia del burnout en el profesional de educación de nivel no universitario. Maric, Rajsević, Maksimovic y Bulat (2020) en su investigación determinaron mayor incidencia de este síndrome sería por la rutina continua del trabajador en su horario habitual del dictado de clases y por la demanda o exigencia existente. Para ambos casos recomiendan bajar el nivel de exigencia, continuidad y disminuir el esfuerzo laboral de este profesional (p.17).

Asimismo, para Copkova (2021) este síndrome junto al Boreout son los dos más dañinos y de alta peligrosidad actualmente para todo el profesorado.

Fričová, Kohútová y Štefáková (2020) proponen instalar en el profesorado la reflexión periódica y sistemática de su servicio y el sentido de la vida como una clave para la disminución de este trastorno y mejorar el desempeño docente. También Prodojo et al., (2020) predijo que los niveles conceptuales que el profesorado tiene de sí mismo y de su servicio y lo relacionaron con este trastorno donde el desempeño eficaz o no del docente será la evidencia del agotamiento severo del educador. Por otro lado, Peditzi et al. (2020) estudiaron a incidencia de elementos estresores psicosociales, como la sobrecarga del trabajador, el clima negativo de la organización, los roles del trabajo del profesorado y su familia, recomendaron la disminución de ella para mejorar el desempeño del profesional en educación. También Kolotoglu (2020) se investigó las dificultades del profesorado que Imparte el curso de inglés y se reveló una alta incidencia de agotamiento laboral severo en estos especialistas. En este mismo sentido Jpmbame, Hodofang y Dirosat (2021) verificaron los beneficios clínicos de la terapia de manejo del estrés racional–emotivo para abordar el agotamiento laboral y la angustia disfuncional de

los maestros de educación especial. En ambos casos se insta a disminuir los elementos detonantes para mejorar el desempeño del profesional y el aprendizaje del alumnado.

Asimismo, Ghasemi (2021) esta investigación aplicó una programación con un reforzamiento del empoderamiento con la intención de una reestructuración cognitiva del docente en vías de mejora de su estado emotivo y cognitivo, sugieren un programa de formación y evaluación continua para la mejoría del desempeño laboral del profesorado. También Kovalkova y Malkova (2021) mencionan que este trastorno se caracteriza por la carencia de recursos de afrontamiento frente al estrés, afectando su emotividad, recomiendan dormir bien, disminuir el exceso laboral y todo condicionante estresor en el centro laboral del profesorado para mejorar su desempeño, Según Onuigbo, Onyishi y Eseady (2020) deducen que el trabajador agotado y la angustia se relacionan entre sí por la sobrecarga laboral, sobretodo se muestra la incidencia de angustia disfuncional en docentes de escuelas especiales y por ende afectando su desempeño laboral. Según Hargestain y Hyvönen (2020) afirman que los grados más elevados de Burnout se relacionan con el exceso de compromisos del docente, irregularidad de horas de descanso y sueño para lo cual recomiendan mejorar la calidad de descanso y sueño y así mejorar su desempeño laboral; por otro lado Yarullin y Nasibullov (2020) señalan que el trabajo del profesorado es uno de los más estresantes del mundo, alterando su estado emotivo y la incidencia de algunos síntomas es mayor en docentes que imparten clases inclusivas, afectando su labor, para ello recomiendan programas preventivos.

También Galanakis, Alexandri, Kika, Lelekanou, Papantonopoulou, Stougiannou y Tzani (2020) afirman que los años de servicio del profesorado no predisponen a síntomas del Burnout, pero si existe relación entre el estrés ocasionado por el exceso y tenso trabajo y el Burnout ocupacional. Asimismo, Voitenko, Myronets, Osodlo, Kushnirenko y Kalenychenko (2021) recalcan la solución oportuna de problemas internos y conflictos en el trabajo más importantes en relación a los programas de afrontamiento. Sugieren un abordaje directo. Además, Faiza Shaheen, Nazir Mahmood (2020) señalan que el factor personal como (la edad, situación sentimental, días de servicio y escolaridad), son altamente

el agotamiento emocional y el factor los elementos ambientales del trabajo son predictores de la despersonalización y los logros del docente (pp. 355–372).

En cuanto a Algunos términos usados en esta investigación son: síndrome: según la RAE, evidencia de signos o rasgos que indican deterioro y afectación, anormalidad de la salud. Así también Burnout es un término que no aparece en la RAE. Sin embargo, Navarro (2016) cita al diccionario Vox inglés– español, definiendo al término borout con el estado de “quemarse”, “fundirse”, usado también como término deportivo y clínico. Además, la autoevaluación: según RAE es un término es una forma de valuación de uno mismo de aspectos innatos de uno o en la realización de ciertas actividades. Kernerman Engl. Mult. Dicc. (2006–2013) es un término relacionado a la apreciación valorativa de las capacidades propias. Asimismo, desempeñó: según el diccionario Larousse lo define como actitud o disposición para realizar alguna actividad laboral propia de un cargo o función. Calpe (2005) el término es sinónimo de desembarco, rescate, recuperación, descargo, también laboral: la RAE menciona que es un adj. que guarda estrecha relación con el trabajo en aspectos económicos jurídicos y sociales. Según Bembibre (2008) está relacionado con el trabajo intelectual o físico, que al ejecutarla percibe una compensación en esta relación laboral con alguien (personas o instituciones). Para finalizar el término docente: según la RAE. Procede del latín docent, entis, participio, presente activo del término docere', enseñar, relativo a aquel que enseña o educa, está relacionado con la actividad laboral de la enseñanza.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

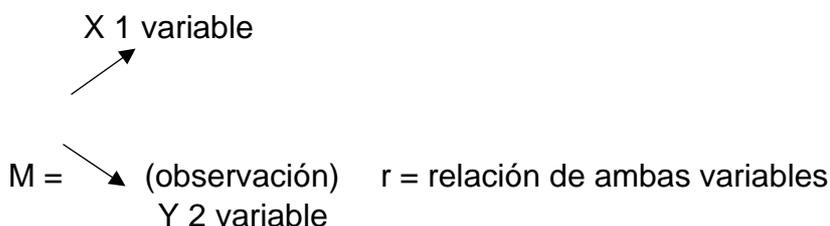
Es observado cómo tipo básica por diferentes investigadores como Sánchez, Reyes y Mejía (2015), porque permitió ampliar el conocimiento de estos dos constructos. Además, según Valderrama (2013) lo teorizó cómo investigación básica porque estudia las características más relevantes de los fenómenos.

El estudio realizado presenta un enfoque cuantitativo, porque se realiza una recopilación, de información de cuestionarios validados por expertos y han sido aplicadas al grupo de estudio. Según Sánchez, Reyes, Mejía (2015) en este enfoque la medición es numérica, la recolección de datos y análisis de datos contesta preguntas de la investigación. En cambio, Carrasco (2014) nos dice que este enfoque se realiza en forma objetiva, y para verificar los resultados se utiliza los métodos estadísticos. Por otra parte, Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que en este enfoque se realiza el análisis estadístico de los datos obtenidos, y los resultados permiten probar las hipótesis de la investigación, en la cual tienen como fin establecer pautas de comportamiento y validar teorías.

En este estudio se utilizó el método hipotético deductivo. Según Pimienta, De la Orden (2017), este nace a raíz de un postulado general o el producto de un estudio previo, adquirido por el resultado de observar un estudio del que derivó un enunciado hipotético o predictivo las que van a ser verificadas para su aprobación o desaprobación de la hipótesis planteada al inicio del trabajo (pg.46).

Según Bernal (2010) describe el diseño de esta investigación como no experimental de corte transversal, correlacional simple, estas investigaciones son caracterizadas porque no se manipulan las variables. Además, Sánchez, Reyes y Mejía (2015) afirman que el nivel de un estudio es descriptivo correlacional, porque su objetivo es corroborar el grado de correlación estadística de ambas variables, y además permite observar el grado de asociación entre ella es decir mide el grado de relación entre ambos constructos

Se utilizará el siguiente esquema:



M = Profesores de secundaria de IE de lima norte

O = Observación

X= Síndrome de burnout Y = Desempeño laboral docente r= Relación entre ambas variables

### 3.2 Variables y operacionalización de variables

#### Variable 1: Síndrome de Burnout

Para Maslash (2009) este síndrome es el resultado de elementos estresantes y continuos a nivel personal o en su relación con su actividad laboral, es dimensionada en agotamiento emocional, despersonalización y escasa realización personal.

Asimismo, de estas tres dimensiones de este constructo, serán considerados para su cuantificación treinta items, con cinco respuestas como alternativas y solo podrán marcar una para ser viable su validez. Además, se determina su medición como ordinal.

#### Variable 2: Desempeño laboral desde la perspectiva del docente

Según Valdés (2009) el trabajo del profesorado necesita una evaluación continua para mejorar la educación, por lo que está debe ser un proceso sistematizado, a su vez características como confiabilidad, la validez para su valoración, comprobación respectiva y medir los efectos del aprendizaje, está estructurada en cuatro dimensiones: capacidades pedagógicas, responsabilidad laboral, emocionalidad, relaciones personales con su entorno laboral (p.13).

En este mismo sentido estas cuatro dimensiones de este constructo serán consideradas para su cuantificación respectiva atreves de cincuenta y seis ítems.

Con cinco respuestas como alternativas y solo podrán marcar una sola, para ser viable su validez, además se determina su medición como ordinal.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Para el presente estudio se trabajó con una población de 60 docentes en la institución Educativa politécnico nacional del Callao. En los criterios de inclusión: El profesorado entre contratados y nombrados, laborando el año 2021 en el colegio Politécnico nacional del callao, desde los 23 años a más. En los Criterios de Exclusión, serían personas sin ninguna relación a este institución educativa y docentes fuera de este centro laboral.

En cuanto a la población, según Arispe et al., (2020, p.73) los autores indicaron que es una agrupación o conglomerado que poseen características comunes en una área geográfica o lugar, En su mayoría es imposible su análisis por dificultades como horarios y el personal a realizarlo y por ello es recomendable recopilar la información en una porción de la población, también llamada "muestra".

Asimismo, según Arispe et al. (2020, p.74) sugiere para el término muestra en la investigación a relacionarlo con una parte de toda una población, como un subconjunto de todo un conjunto. Esta permitirá al investigador recolectar información Oportuna para el desarrollo de su estudio.

Además, Sampieri et al. (2010) menciona que "la muestra es determinante para elegir el diseño del estudio y su población escogida se caracteriza por ser inherentes al perfil deseado por la investigación" (p.62).

El muestreo para Ñaupas (2014) es un proceso donde intervienen las matemáticas y el sistema estadístico para extraer de una población una muestra. Sin embargo, para otros autores toda la población también puede representar una muestra llamada "censal". la población se ha determinado una muestra por conveniencia intencional no probabilística según Ñaupas (2014) porque no se usó ninguna operación matemática .la muestra es formada por 60 docentes en la institución Educativa Politécnico Nacional del Callao. Es considerado una muestra censal según Ramírez (1997) porque se tomará la totalidad de la población a medir, en este caso es la población del profesorado de esta IE. También Hayes (1999) sustenta esta definición.

**Tabla 1**

*Esquema de docentes*

I.E Colegio Politécnico nacional del callao	Cantidad
Docentes de nivel secundaria	
TOTAL	60

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica a utilizar es la encuesta, según Baena (2017, p.82) esta es la “recolección de información a través de un cuestionario ya validados por expertos y está dirigida a la agrupación que muestra representatividad del universo estudiado en la investigación”.

Según Baena (2017) “se aplica el cuestionario como elemento primordial para recabar la información de la temática a investigar, siendo muy necesario elaborarlo y redactarlo convenientemente” (p.82).

En este mismo sentido este estudio se realizó a través de dos cuestionarios debidamente validados por juicio de tres expertos nacionales. La escala de Burnout de Maslach para el personal docente MBI–ED han sido valoradas en escalas ordinales entre (0 a 6) puntos, este instrumento subdivididas en tres dimensiones: agotamiento emocional (10 ítems), despersonalización (10 ítems) y baja realización personal (10 ítems), todas con sus respectivas preguntas ya adaptadas por el autor de este estudio y (va ser validado por juicio de expertos).

El cuestionario de evaluación del desempeño de Valdés (2009) va ser validado respectivamente por el juicio de expertos, este instrumento consta de 56 ítems valoradas con escalas ordinales de (1 a 5) puntos y subdividida en cuatro dimensiones: capacidades pedagógicas (14 ítems), responsabilidad laboral (14 ítems), emocionalidad (14 ítems), relaciones interpersonales (14 ítems), todas debidamente adaptadas para este trabajo de investigación.

**Tabla 2***Ficha técnica Síndrome de Burnout*

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de Burnout de Maslach</b>
Autores	Maslach y Jackson; adaptado por Vera (2021).
Objetivo	Recoger información de docentes emocionalmente exhaustos por su trabajo valorado por juicio de tres expertos nacionales.
Edades y lugar	fue realizado exclusivamente a docentes entre 23 a más años de edad. De condición de trabajo entre contratados o estables, todos de nivel Secundaria de dos I.E. de Lima Norte.
Duración	10 minutos aproximadamente
Valorización:	Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

**Tabla 3***Ficha técnica del Desempeño Laboral Docente*

<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Laboral Docente</b>
Autores	Valdés, Héctor, adaptado por Vera (2021).
Objetivo	Con este cuestionario obtiene información para valorar y percibir el desempeño del docente validado por el juicio de 3 expertos.
Edades y lugar	fue realizado exclusivamente por docentes de 23 años a más Contratados o trabajadores estables. Todos de nivel secundario de dos I.E. de Lima Norte.
Duración	20 minutos aproximadamente.
Valorización:	Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

Asimismo, la validación según López et al (2019) Es el nivel en que el instrumento es verificado como correcto por la capacidad o estimación de medir lo que el investigador desea conocer y tendrá repercusiones a futuro de relevancia para las investigaciones futuras si es óptima.

En cuanto a la confiabilidad según López et al (2019) Es el nivel de aceptación que tiene el instrumento y la medición del constructo.

**Tabla 4***Juicio de expertos*

N°	Grado académico	Apellidos y Nombres del experto	Dictamen
1	Dr.	Ramírez Ríos, Alejandro.	Aplicable
2	Mg.	Palacios Mizare, Carlos Guillermo	Aplicable
3	Dr.	Vega Vilca, Carlos Sixto	Aplicable

Fuente: Información de los especialistas

**Tabla 5***Confiabilidad del instrumento*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Síndrome de Burnout	0.817	30
Desempeño laboral	0.964	56

Para verificar la confiabilidad del instrumento se realizará una prueba piloto con una muestra de docentes de nivel secundaria de la IE Jorge Chávez Dartnell 3061., de acuerdo a los resultados de la aplicación del Alfa de Cronbach al cuestionario síndrome de Burnout el valor fue de 0.817 y el valor del cuestionario desempeño laboral fue de 0.964, estos valores presentan una correlación alta de acuerdo al coeficiente de Alfa de Cronbach. Por lo que se puede inferir que es un instrumento confiable y puede ser aplicado para la encuesta.

### 3.5 Procedimientos

Del mismo modo se realizó el análisis y la sistematización de la bibliografía para previo análisis de los objetivos de esta investigación como resultado se desarrolló la Operacionalización de las variables de ambos constructos, asimismo se construyeron los instrumentos para posteriormente ser verificados como viables por el juicio de 3 profesionales expertos con experiencia, consecutivamente fueron denominados “confiables”, se desarrolló la investigación a través de formulario de

google teniendo una duración de 12 a 17 minutos. Las dos pruebas tienen 5 alternativas, el resultado de estas pruebas fueron recopiladas y sistematizadas en una base de datos para la estadística respectiva

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Para este proceso se usó el programa SPSS previa los datos corroborados describía caracteres de ambos constructos. Se describieron finalmente a través de tablas y porcentajes en figuras, su correcta interpretación y su relación con la hipótesis y objetivos previos de este estudio. En cuanto a la correlación se usó el coeficiente de Rho Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

El informe de López (2019) describe a la producción científica, la investigación y su elaboración desde principios éticos inherentes al ser humano, desde esta postulación, esta investigación recoge muchas investigaciones y sus postulados se encuentran en las bibliotecas virtuales, estas cumplen con la normatividad delineada por la U.C.V, cuyo resultado en ambas instituciones educativas cumplen los criterios de veracidad y autenticidad.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivo

**Tabla 6**

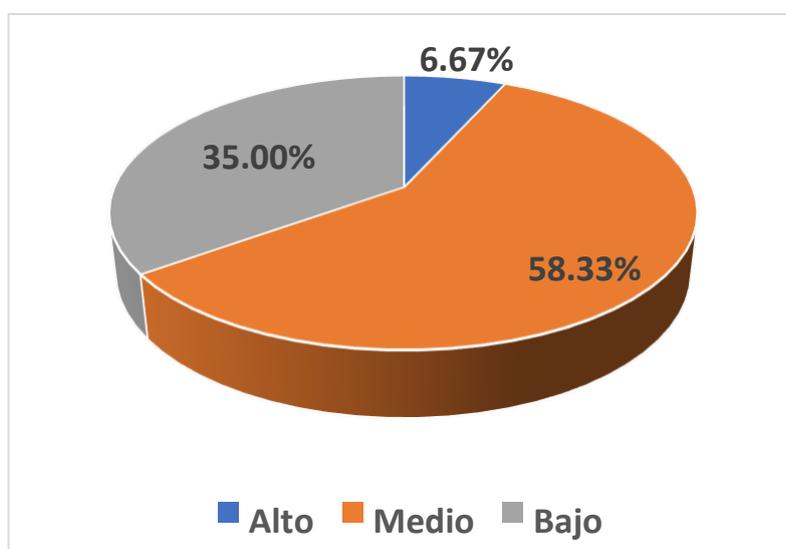
*Nivel de síndrome de Burnout en docentes de la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.*

Nivel	Escala	n	%
Alto	112 a 150	4	6.67%
Medio	71 a 111	35	58.33%
Bajo	30 a 70	21	35.00%
Total		60	100.00%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento.

**Figura 1**

*Nivel de síndrome de Burnout en docentes de la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.*



Fuente: Datos obtenidos de la tabla 6

En la tabla 6 y figura 1 se tiene el nivel de síndrome de Burnout en docentes de la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021 en donde se observa que el 58.33% de docentes presentan un nivel medio, el 35.00% un nivel bajo y el 6.67% un nivel alto.

**Tabla 7**

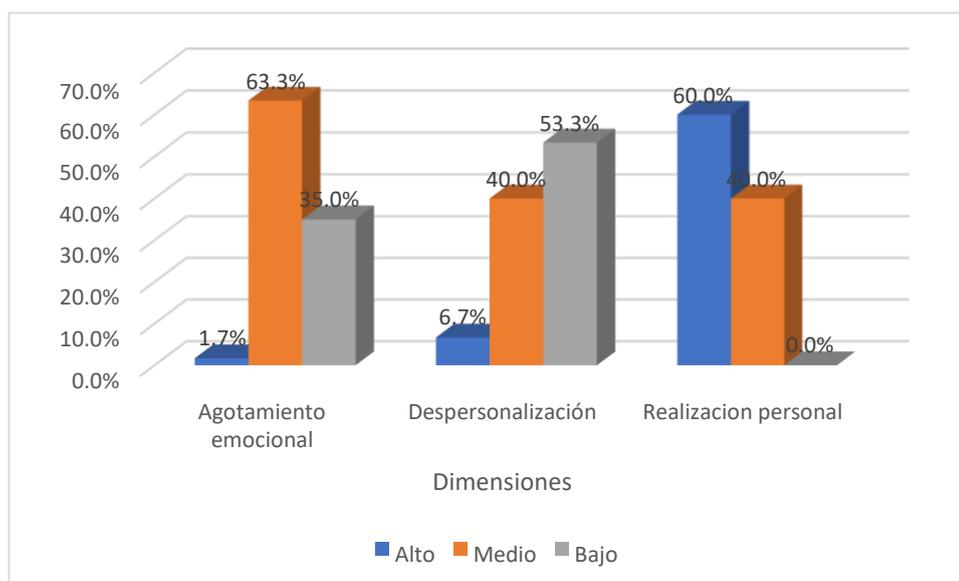
*Dimensiones del síndrome de Burnout en docentes de la I.E. Politécnico Nacional del callao, 2021.*

Nivel	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
	n	%	n	%	n	%
Alto	1	1.7%	4	6.7%	36	60.0%
Medio	38	63.3%	24	40.0%	24	40.0%
Bajo	21	35.0%	32	53.3%	0	0.0%
Total	60	100.0%	60	100.0%	60	100.0%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento.

**Figura 2**

*Dimensiones del síndrome de Burnout en docentes de la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.*



Fuente: Datos obtenidos de la tabla 7

En la tabla 7 y figura 2 tenemos las dimensiones del síndrome de Burnout en docentes de la I.E. Politécnico Nacional del callao, 2021 en donde se observa que en la dimensión agotamiento emocional el 63.3% presenta un nivel medio, en despersonalización la mayoría que es el 53.3% está en nivel bajo y en la realización personal la mayoría que es el 60.0% está en nivel alto.

**Tabla 8**

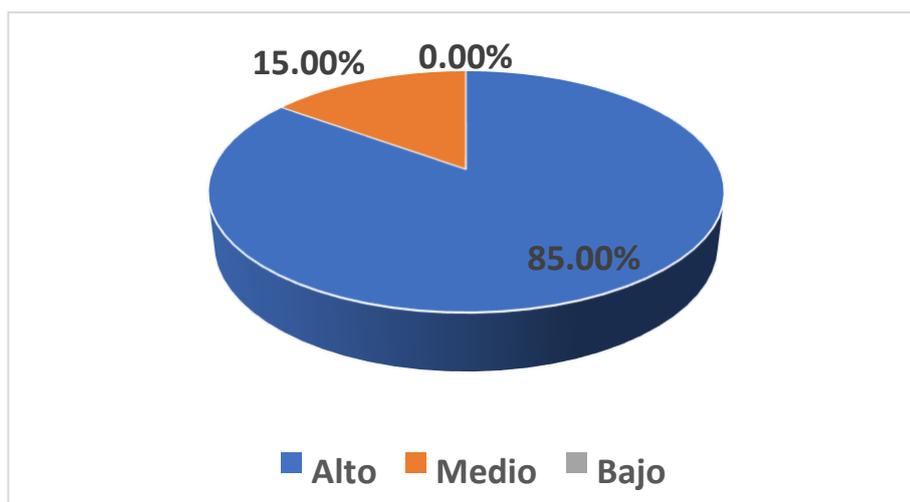
*Nivel de desempeño laboral en docentes de la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.*

Nivel	Escala	n	%
Alto	207 a 280	51	85.00%
Medio	131 a 206	9	15.00%
Bajo	56 a 130	0	0.00%
Total		60	100.00%

*Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento.*

**Figura 3**

*Nivel de desempeño laboral en docentes de la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.*



Fuente: Datos obtenidos de la tabla 8

En la tabla 8 y figura 3 se tiene el nivel de desempeño laboral en docentes de la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021 en donde se observa que el 85.00% de docentes presentan un nivel alto y el 15.00% un nivel medio.

**Tabla 9.**

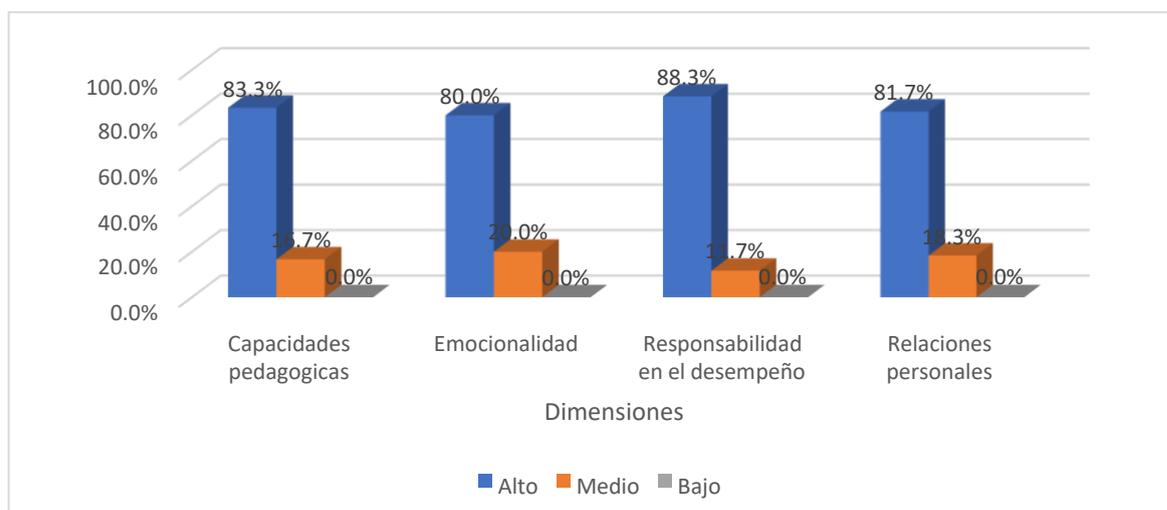
*Dimensiones del desempeño laboral en docentes de la I.E. Politécnico Nacional*

Nivel	Capacidades pedagógicas		Emocionalidad		Responsabilidad en el desempeño		Relaciones personales	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Alto	50	83.3%	48	80.0%	53	88.3%	49	81.7%
Medio	10	16.7%	12	20.0%	7	11.7%	11	18.3%
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	60	100.0%	60	100.0%	60	100.0%	60	100.0%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del instrumento.

**Figura 4**

*Dimensiones del desempeño laboral en docentes de la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.*



Fuente: Datos obtenidos de la tabla 9

En la tabla 9 y figura 4 tenemos las dimensiones del desempeño laboral en docentes de la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021 en donde se observa que en la dimensión capacidades pedagógicas el 83.3% presenta un nivel alto, en la emocionalidad el 80.0% está en nivel alto, en la responsabilidad en el desempeño

el 88.3% en nivel alto y en las relaciones personales el 81.7% también está en nivel alto.

### Prueba de hipótesis general

Formulación de hipótesis:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre ambas variables.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre ambas variables.

Nivel de significancia: 5% = ,05

Prueba estadística: Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Estimación del P – valor:

**Tabla 10**

*Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral desde la perspectiva el docente, en la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.*

			Síndrome de Burnout	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Correlación	1,000	<b>-,036**</b>
		Sig. Bilateral		<b>,000</b>
		N	60	60
Spearman	Desempeño laboral	Correlación	<b>-,036**</b>	1,000
		Sig. Bilateral	<b>,000</b>	
		N	60	60

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

Toma de decisión: Como el P- valor de la correlación es ,000 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión: Existe una relación significativa entre las variables.

En la tabla 10 se tiene la correlación mediante el coeficiente de Spearman entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral desde la perspectiva del

docente, en la I.E. Politécnico Nacional del Callao, 2021 la cual es  $-.036$  lo que nos da una correlación inversa, negativa y débil entre ambas variables, lo que quiere decir que, mientras menos experimenten los docentes el síndrome de Burnout, mejor será su desempeño laboral. Esta correlación es significativa debido a que el  $p$  – valor es  $.000$  menor a  $.05$ . En consecuencia, se acepta la hipótesis general de la investigación que decía que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la I.E. Politécnico Nacional del Callao, 2021.

### Prueba de hipótesis específica 1

Formulación de hipótesis:

$H_0$ : No existe relación entre ambas variables.

$H_1$ : Existe relación significativa entre ambas variables.

Nivel de significancia:  $5\% = .05$

Prueba estadística: Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Estimación del  $P$  – valor:

**Tabla 11**

*Relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la I.E. Politécnico Nacional del Callao, 2021.*

			Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Correlación	1,000	$-.359^{**}$
		Sig. Bilateral		,000
		N	60	60
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Correlación	$-.359^{**}$	1,000
		Sig. Bilateral	,000	
		N	0	60

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

Toma de decisión: Como el P- valor de la correlación es ,000 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión: Existe una relación significativa entre las variables.

En la tabla 11 se tiene la correlación mediante el coeficiente de Spearman entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral desde la perspectiva el docente, en la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021 la cual es -,359 lo que nos da una correlación inversa, negativa y débil entre ambas variables, lo que quiere decir que, mientras menos experimenten los docentes el agotamiento emocional mejor será su desempeño laboral. Esta correlación es significativa debido a que el p – valor es ,000 menor a ,05. En consecuencia, se acepta la hipótesis específica 1 de la investigación que decía que existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la I.E. Politécnico Nacional del Callao,2021

### **Prueba de hipótesis específica 2**

Formulación de hipótesis:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre ambas variables.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre ambas variables.

Nivel de significancia: 5% = ,05

Prueba estadística: Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Estimación del P – valor

**Tabla 12**

*Relación entre despersonalización y el desempeño laboral desde la perspectiva el docente, en la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.*

		Despersonaliz	Desempeño
		ación	laboral
Despersonalización	Correlación	1,000	<b>-,178**</b>
	Sig. Bilateral		<b>,000</b>
	N	60	60
Spearman Desempeño laboral	Correlación	<b>-,178**</b>	1,000
	Sig. Bilateral	<b>,000</b>	
	N	0	60

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

Toma de decisión: Como el P- valor de la correlación es ,000 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión: Existe una relación significativa entre las variables.

En la tabla 12 se tiene la correlación mediante el coeficiente de Spearman entre la Despersonalización y el desempeño laboral desde la perspectiva el docente, en la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021 la cual es -,178 lo que nos da una correlación inversa, negativa y débil entre ambas variables, lo que quiere decir que, mientras menos experimenten la despersonalización mejor será su desempeño laboral. Esta correlación es significativa debido a que el p – valor es ,000 menor a ,05. En consecuencia, se acepta la hipótesis especifica 2 de la investigación que decía que existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la I.E. Politécnico Nacional del Callao,2021.

### **Prueba de hipótesis especifica 3**

Formulación de hipótesis:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre ambas variables.

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre ambas variables.

Nivel de significancia: 5% = ,05

Prueba estadística: Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Estimación del P – valor:

**Tabla 13**

*Relación entre la realización personal y el desempeño laboral desde la perspectiva el docente, en la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021.*

			Realización personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Correlación	1,000	<b>,838**</b>
		Sig. Bilateral		<b>,000</b>
		N	60	60
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Correlación	<b>,838**</b>	1,000
		Sig. Bilateral	<b>,000</b>	
		N	0	60

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

Toma de decisión: Como el P- valor de la correlación es ,000 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Conclusión: Existe una relación significativa entre las variables.

En la tabla 13 se tiene la correlación mediante el coeficiente de Spearman entre la realización personal y el desempeño laboral desde la perspectiva el docente, en la I.E. Politécnico Nacional del callao,2021 la cual es ,838 lo que nos da una **correlación directa, positiva y fuerte** entre ambas variables, lo que quiere decir que, a mejor realización personal por parte de los docentes, mejor será su desempeño laboral. Esta correlación es significativa debido a que el p – valor es ,000 menor a ,05. En consecuencia, se acepta la hipótesis específica 3 de la investigación que decía que existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la I.E.Politécnico Nacional del Callao,2021.

## V. DISCUSIÓN

En este apartado se procedió a realizar la discusión de este estudio donde se tuvo en cuenta los resultados obtenidos en la inferencia estadística empleando el Rho de Spearman y también se tuvo en cuenta los resultados de los antecedentes citados, además de la teoría, para su comparación y contrastación, de tal manera que se pudo encontrar similitudes y diferencias en los resultados expuestos.

En relación a la hipótesis general sobre sí existe relación directa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la I.E. Politécnico Nacional del Callao, 2021. Se tiene los resultados inferenciales alcanzados con la aplicación del estadístico de Rho de Spearman que de  $-0.036$ , es decir una correlación negativa media (Hernández y Mendoza, 2018, p. 346). Así también, en la significancia bilateral se obtuvo un valor de  $0.000$ , éste está por debajo del  $\alpha=0.05$ . Por lo que fue necesario, rechazar la hipótesis nula, para determinar que existe relación directa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente. Este resultado nos dice que cuando los docentes experimentan niveles altos de síndrome de Bornout, sus niveles de desempeño laboral son bajo, se puede decir que afecta su rendimiento como docentes, el cual se puede apreciar en sus diferentes componentes como es el caso que pueden afectar sus capacidades pedagógicas, su estado emocional, su responsabilidad en el desempeño e incluso las relaciones personales entre sus pares, superiores y también sus familiares en casa. Por lo que es importante manejar este tipo de fenómenos que ocasionan estos efectos nocivos en la vida profesional y laboral del docente.

Estos resultados encuentran su fundamento teórico en los escritos de Freuderber (1974), quien afirma que el burnout es un estado que tiene su base en la sobre carga laboral del individuo y así también lo reafirma Pines y Aronson (1988) quienes publicaron en su libro: "El Burnout de los profesionistas, causas y tratamientos", que el Burnout aparece como efecto de una sobredemanda laboral

que produce un desgaste tanto físico, cognitivo y emotivo en el trabajador. De acuerdo a lo mencionado por los teóricos, el desempeño laboral depende del estado en que se encuentre el trabajador en relación a la presión laboral que se traduce en síndrome de Burnout.

En ese sentido, Gave (2019) presentó un resultado similar con un indicador de  $-0.544$  y Sig. de  $0.008$ , indicando una correlación negativa media y además se aceptó la hipótesis del investigador aceptando que existe una relación entre las variables del estudio. En tal sentido, se puede agregar que la reacción que tienen los docentes al presentar bajo desempeño laboral, es normal frente a los altos niveles de burnout que registran donde es posible que la presión laboral y las exigencias pedagógicas sean también muy exigentes. Mora (2021), también reporta un resultado similar y sus indicadores muestran una relación negativa de  $-0.333$  y sig. de  $0.001$ , es decir existe relación entre las variables, pero esta es inversa, en tal sentido mientras el síndrome de burnout es alto, entonces el desempeño laboral se torna bajo para los docentes de esta institución.

En relación al resultado de la investigación se tiene a Buchinni (2018), que reporta un resultado distinto al mostrar el estadístico de Rho de Spearman de  $0.742$  y Sig. de  $0.000$ , en este caso se aceptó la hipótesis del investigador de que existe relación en Burnout y desempeño laboral, pero la relación es directa, es decir cuando el Burnout en los trabajadores es alto, el desempeño laboral también lo es. Esto se puede deber a que las condiciones o factores externos podrían ser diferentes, al igual que la política de trabajo, donde los trabajadores son conscientes de que su labor les produce ese tipo de secuelas, pero que de alguna forma han sabido sobre llevarlo. El mismo resultado es reportado por Rodríguez (2018), quien también muestra un Rho de Spearman de  $0.871$  y con Sig. de  $0.000$ , En tal sentido, las condiciones de estos docentes se muestran diferentes al que se da en la institución educativa de la esta investigación.

Respecto a la hipótesis específica uno sobre sí existe una relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la I.E. Politécnico Nacional del Callao, 2021. Los resultados que se registraron a razón de la prueba estadística de Rho de Spearman, la cual fue de  $-0.359$ , lo que indica una correlación negativa media. Así también, el valor de

significancia bilateral fue de 0.000, es decir fue menor al  $\alpha = 0.05$ , este valor impidió aceptar la hipótesis nula y aceptar la que presentó el investigador. En tal sentido, se encontró relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente. Quiere decir que cuando el agotamiento emocional en los docentes es extremo o alto, ellos no pueden tener un desempeño laboral excelente, sino que decaen en ese aspecto notándose en su planificación y programación curricular, su estado emocional y otros aspectos que perjudican su práctica educativa.

Para la teórica Maslach (2009) la dimensión agotamiento emocional está relacionado con la impresión o sensibilidad de estar agotado emocionalmente, esta sensación está vinculada con un desagradable y desfavorable ambiente de trabajo, en el que el trabajador percibe que el entorno es dañino hostil, aspecto que desarrolla angustia, frustración y humillación, como efecto disminuye considerablemente su vitalidad para desempeñar eficientemente su labor, es por ello que su productividad se ve mermada y por tanto, también afecta la organización donde desarrolla sus funciones.

Se tiene resultado de Gave (2019) que coincide con la investigación, mostrando un indicador de -0.513 con significancia de 0.006, esto permitió aceptar la hipótesis del investigador y determinar que existe relación entre agotamiento emocional y desempeño laboral, es decir cuando el primero alcanza altos niveles, entonces el desempeño laboral del docente se ve mermado en su rendimiento en todas sus dimensiones. Así también se presenta a Mora (2018) que también coincide en sus resultados al reportar un Rho de Spearman de - 0.446 y sig. 0,002; indicando una correlación negativa media, pero aceptando la relación entre despersonalización y desempeño laboral, es decir una relación inversa demostrando que cuando el docente experimenta una sensación de despersonalización de nivel alto su desempeño laboral alcanza niveles por debajo de lo que se considera normal.

Un resultado adverso es el que consigue García (2018) en su investigación sobre estrés laboral y desempeño docente donde el Rho de Spearman fue de ( $\rho = 0.200$ ) y la significancia de ( $p = 0.059$ ). Llegando a rechazar la hipótesis del

investigador. Este resultado indica que el cansancio emocional no se relaciona con el desempeño laboral, es decir por más que el docente se sienta cansado, éste cumple sus funciones sin menoscabo de la misma cuando se encuentra en ese estado.

Respecto a la hipótesis específica dos sobre sí existe una relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la I.E. Politécnico Nacional del Callao, 2021. Se tiene los resultados inferenciales de Rho de Spearman que indican un valor de -0.178, con ello muestra una correlación negativa débil. En lo que respecta a la significancia bilateral, se mostró el valor de 0.000, este es inferior al  $\alpha = 0.05$ , aspecto que denegó la aceptación de la hipótesis nula y por el contrario se aceptó la hipótesis del investigador, determinando que sí existe una relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente. Con esta conclusión, se puede inferir que cuando la despersonalización que es un efecto del síndrome de Burnout se torna de un nivel alto, este produce un efecto contrario en el desempeño laboral del docente, es decir este no produce lo que en condiciones normales puede hacer, perjudicando su desempeño como docente.

En lo que respecta al teórico Maslach y Jackson (1981) en sus apuntes concluye que la despersonalización es un componente del síndrome de burnout que se presenta en las personas como efecto de una alta tensión y carga laboral en las personas, aspecto que produce en ellos desmotivación poco interés en el trabajo afectando directamente sus relaciones con las personas que le rodean.

Se presenta un resultado similar, el cual es el reportado por Gave (2019), quien presentó un indicador de -0.536 con sig. de 0.009, lo que demuestra que la hipótesis del investigador fue aceptada, determinando que existe relación inversa entre despersonalización y desempeño laboral, es decir el primero no afecta el desempeño del docente, obedeciendo posiblemente a un manejo efectivo del estrés laboral. Del mismo modo Mora (2018) también presenta coincidencias en sus resultados el cual muestra en el indicador de Rho de Spearman de -0.542 y sig. 0,000. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis del investigador de la existencia de un nivel de asociación negativa media entre las relaciones personales con el Síndrome de burnout, esto nos da a entender que cuando el docente está padeciendo de

Síndrome de burnout; las relaciones con las personas que le rodean se ven afectadas negativamente, incluyendo sus estudiantes, sus pares docentes, su jefe inmediato y sus familiares.

En ese sentido, se puede citar un resultado distinto el cual es el presentado por García (2018), quien reportó un resultado de Rho de Spearman de 0.035 y significancia de 0.741, es decir que no existe relación entre despersonalización y desempeño laboral, es decir el efecto de despersonalización no provoca ningún efecto en los docentes de esta investigación, sino que más bien estos cumplen con su labor sin que su práctica pedagógica no sea alterada, pudiendo deberse ese efecto a que los docentes han sabido manejar sus estados de estrés en el trabajo.

Respecto a la hipótesis específica tres sobre sí existe una relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la I.E. Politécnico Nacional del Callao, 2021. Los resultados inferenciales pueden alcanzar resultados de Rho de Spearman de 0.838 que indican una correlación positiva muy fuerte según la tabla de correlación expuesta por Hernández y Mendoza (2018, p. 346). En lo que respecta a la significancia bilateral, mostró un valor de 0.000, es decir fue menor al  $\alpha = 0.05$ , con ello se pudo desechar la hipótesis nula para aceptar la del investigador, concluyendo que existe una relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente. Esta conclusión quiere decir que cuando el docente percibe una alta realización personal tiene un efecto positivo y directo sobre el desempeño laboral, es decir el docente siente satisfacción por su estado y condición en ese momento.

Acerca de la teoría que sustenta estos resultados se tiene a Maslach y Jackson (1981) quienes sostienen que la realización personal puede ser afectada o vulnerada cuando hay un exceso de trabajo experimentado por la persona, lo que produce desanimo, sensación de fracaso y sentimiento de no poder alcanzar las metas propuestas, aunque se tengan las herramientas para conseguirlo. De tal forma, que el trabajador que experimente estos estados no alcanzan a obtener un rendimiento óptimo esperado por la organización donde presta sus servicios.

Gave (2019), presentó un resultado similar al reportar un indicador de -

0.591 con sig. de 0.003, de esta manera se hace saber que existe una relación entre la realización personal y el desempeño laboral, pero esta es inversa, es decir cuando el sentimiento de realización personal es alto, no necesariamente se asocia a un buen desempeño laboral, ya que la realización personal del docente lo toma como algo separado de sus labores en la institución educativa.

Un resultado distinto es el que reporta García (2018) en su investigación en una institución educativa en el distrito de San Juan de Miraflores en Lima, donde presentó un Rho de Spearman de 0.029 y Sig. de 0.789, lo que significa que no existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral. En otras palabras, cuando la percepción de realización personal de los docentes es alta, su desempeño laboral mantiene el mismo nivel de productividad que cuando percepción de realización personal es baja. Esto se puede deber que los docentes separan sus asuntos personales con los que hacen de su trabajo, también puede deberse a una falta de motivación por parte de la organización.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera. En lo que respecta al objetivo general, se concluye que existe relación directa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la I.E. Politécnico Nacional del Callao, 2021, sustentado en los resultados de Rho de Spearman de  $-0.036$  y sig.  $0.000$ , es decir presenta una relación inversa.
- Segunda. En relación al objetivo específico 1, se concluye que existe una relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la I.E. Politécnico Nacional del Callao, 2021, existe una relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la I.E. Politécnico Nacional del Callao, 2021, sustentado en los resultados de Rho de Spearman de  $-0.359$  y sig.  $0.000$ , es decir presenta una relación inversa.
- Tercera. En relación al objetivo específico 2, se concluye que existe una relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la I.E. Politécnico Nacional del Callao, 2021, sustentado en los resultados de Rho de Spearman de  $-0.178$  y sig.  $0.000$ , es decir presenta una relación inversa.
- Cuarta. En relación al objetivo específico 3, se concluye que existe una relación entre la dimensión realización personal y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la I.E. Politécnico Nacional del Callao, 2021, sustentado en los resultados de Rho de Spearman de  $0.838$  y sig.  $0.000$ , es decir presenta una relación directa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Primera. La institución educativa debe implementar talleres de capacitación sobre el control del estrés laboral para que participen los docentes de la institución, así también se debe evaluar la carga laboral asignada a cada docente, de tal manera que esta no sea excesiva y que en vez de esperar una mejor productividad se alcance bajos niveles de rendimiento.
- Segunda. El docente debe administrar mejor su tiempo frente a sus obligaciones laborales en la institución educativa, para tal efecto debe acudir a técnicas que le ayuden a hacerlo, de tal forma que la organización en sus labores hará que su agotamiento emocional se vea disminuido y pueda tener más tiempo para disfrutar de otras actividades, entre ellas sus compañeros y familia.
- Tercera. El docente debe aprender a controlar sus reacciones, para ello debe revisar técnicas de control del estrés laboral como medida preventiva y también de la ira si en caso sea propenso a tener respuestas de ese nivel, de esta manera evitará dar respuestas agresivas y en consecuencia conservará la relación con las personas que le rodean.
- Cuarta. La institución educativa debe promover estrategias de motivación a los docentes además de dotarles de los equipos que requieren para cumplir con su labor. Así también debe reconocer su labor presentándolo en reuniones de camaradería para felicitarlo públicamente por sus logros.

## REFERENCIAS

- Arispe, C., Yangali J., Guerrero M., losada O., Acuña L y Arellano C. (2020). *La investigación científica una aproximación para los estudios de postgrado* (1°ed.). Universidad internacional del Ecuador.
- Baena, P. G. M. E. (2017). *Metodología de la investigación* (3ed.)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación científica administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ª ed). Pearson educación.
- Buchinni, W. (2018). Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal del Colegio Champagne de Buenos Aires. Universidad nacional de la Plata. (Tesis de maestría)
- Calatayud, M. (2021). Evaluación Docente y Mejora Profesional: Descubrir el Encanto de su Complicidad. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 14(1).  
[https://revistas.uam.es/riee/article/download/riee\\_14\\_1\\_005/13476](https://revistas.uam.es/riee/article/download/riee_14_1_005/13476)
- Cano, M. (2017). *Reacción entre Síndrome de Burnout y factores laborales y personales de profesores de nivel secundario de un colegio privado de la Ciudad de Guatemala*. (Tesis de posgrado, Universidad Rafael Landívar).  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/83/Cano-Miguel.pdf>
- Cárdenas, M. Méndez L. y González M. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y Burnout en profesores universitarios. *Revista Actualidades investigativas en Educación* 14 (1).  
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n1/a05v14n1.pdf>
- Čech, T. Gillová A. y Dobesova S. (2020). The incidence of burnout syndrome related to job satisfaction among kindergarten teachers in the czech republic. Conferencia: *Actas de la Conferencia ICERI*. DOI:10.21125/iceri.2020.0474
- Cherniss, C. (1982). Burnout: Two Ways of Defining It and Their Implications. *ERIC*.  
<https://eric.ed.gov/?id=ED226285>
- Čopková, R. (2021). La relación entre el síndrome de Burnout y el síndrome de Boreout de profesores de secundaria durante Covid-19. *Revista de*

- Dávila, E. (2019). *Relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la I.E. La Inmaculada - Provincia de Bagua – 2019*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45240>
- El-Sahili, L. (2015). *Burnout, consecuencias y causas*. Editorial Manual moderno.
- Espinoza, J., Morán, F. y Granados, J. (2021). Síndrome de Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. *Polo del conocimiento*, 6 (3), 670-679. DOI: 10.23857/pcv6i3.2395
- Fričová, J., Kohútová. K. y Štefáková. L. (2020). Burnout Syndrome In Relation To The Sensitivity Of Nurses, Teachers And Social Workers. *International conference on innovations in science and education*, 1. 44-52. <https://ojs.cbuic.cz/index.php/pss/article/view/45>
- Galanakis, M. et al. (2020). ¿Cuál es la fuente del estrés laboral y el agotamiento?. *Scientific Research Publishing*, 11 (5). 647-662. [https://www.scirp.org/html/1-6903042\\_100185.htm](https://www.scirp.org/html/1-6903042_100185.htm)
- Galiani, W. (2018). *Cansancio emocional y desempeño laboral en los docentes del Highest College*. (Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires)
- García, M. (2018). *Estrés laboral y desempeño docente en la I.E. 6151, San Luis Gonzaga San Juan de Miraflores, 2018*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21796>
- Gave, M. (2019). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en la IE visión mundial. Cercado de Lima, 2019*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40727>
- Ghasemi, F. (2021). El agotamiento de los profesores de inglés como lengua extranjera y la psicología individual: el efecto de un programa de potenciación y técnicas de reestructuración cognitiva. *Curr Psychol*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01368-5>

- Gil-Monte, P. y Peiro, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*, 15 (2). 261-268.  
[https://www.um.es/analesps/v15/v15\\_2pdf/12v98\\_05Llag2.PDF](https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF)
- Gutiérrez, D. y Pando, J. (2018). *Síndrome laboral y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa de la ciudad de Cajamarca*. (Tesis de Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello).  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/897>
- Härgestam, M. y Hyvönen C. (2020). Burnout syndrome and sick leave among preschool teachers and child caretakers. *Diva*. <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:1512914>
- Jovanovick, V. et al (2021). Factores psicológicos individuales y percepción de apoyo social en el síndrome de Burnout. *Vojnosanitetski pregled*. 4-4.  
<http://www.doiserbia.nb.rs/Article.aspx?ID=004284502000004J#.YPeGkehKjIU>
- Kolotoğlu, E., B. (2020). Quantitative research on the perception of burnout syndrome among English teachers in state secondary schools: the case of Sultanbeyli District (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12415/4871>
- Kovalkova, T. y Malkova, T. (2021). Burnout Syndrome: A Study among Lecturers. *Atlantis Press*, 170.  
[https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/kovalkov\\_a\\_0051.pdf](https://library.krok.edu.ua/media/library/category/statti/kovalkov_a_0051.pdf)
- López, M. (2019). Ética en la investigación educativa: crisis, complejidad y desafío formativo. Diálogos, convergencias y divergencias. *Rediech*.  
<https://rediech.org/inicio/images/k2/libro-2019-arzola-12.pdf>
- Mababu, R. (2016). La relación entre el burnout y el rendimiento laboral en los profesionales de hostelería. *Revista Internacional de Humanidades Médicas*, 5(1). DOI:10.37467/gka- revmedica.v5.828

- Maric, N., Mandic-Rajsević., Maksimovic, N. & Bulat, P. (2020). Factores Asociados con el Síndrome de Burnout en maestros de escuelas primarias y secundarias en la República de Sypska. *Revista internacional de investigación Ambiental y salud pública* ,17(10).
- Maslach, C. (2009). *Comprendiendo el Burnout. Ciencia y Trabajo*, 11 (32).  
[https://www.researchgate.net/publication/41126168\\_Comprendiendo\\_el\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout)
- Maslach, C., Leiter, P. y Schaufeli. (2001). Job Burnout, Annual Review of Psychology. *Annual Review of Psychology*, 52. 397– 422.
- Mbame, J. Djofang, H. y Bonoy, B. (2021). Assessment of burnout syndrome among secondary school teachers (Yaoundé-Cameroon). *Psychological & Educational Studies*, 14 (1).  
<https://www.dirasatnafsiyatwatarbawiyat.com/index.php/DNWT/article/view/292>
- Melander, N. (2016). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia & Trabajo*, 18 (57). 177-182.  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071824492016000300177&script=sci\\_abstract](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071824492016000300177&script=sci_abstract)
- Mora, J. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en Instituciones Educativas centros poblados de Chancay 2020*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2116358>
- Ñaupas, H. Mejía, E. y Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis (3a ed.). Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.  
<https://www.worldcat.org/title/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-y-elaboracion-de-tesis/oclc/894137279>
- Onuigbo, L. Onyishi, C. y Eseady C. (2020). Clinical benefits of rational-emotive stress management therapy for job burnout and dysfunctional distress of

- special education teachers. *World Journal of Clinical Cases*, 8 (12). 2438–2447. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7322436/>
- Pedditz, M, et al (2020). Estrés y agotamiento de los docentes: un estudio que utiliza modelos MIMIC. *Revista electrónica de análisis estadístico aplicado*, 13 (3). <http://siba-ese.unisalento.it/index.php/ejasa/article/view/21868>
- Pellicer, M. Soto A. y Gil-Monte, P. (2021). Desarrollo del Síndrome de Burnout en docentes no universitarios: Influencia de la demanda y las variables de recursos. *Frontiers en psicología*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.644025>
- Pimienta, J., y De la orden, A. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ed.). Pearson Educación de México.
- Prodojo, L et al (2020). El agotamiento de los docentes: un análisis SEM en un contexto asiático. *Heliyon*, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S240584401936803>
- Rodríguez, M. (2018). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes del Colegio Simón Bolívar. Universidad Simón Rodríguez.tes.
- Rojas, J. Flores G. y Cuaya I. (2020). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/download/1248/1121/>
- Sampieri, R., Fernandez C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO.
- Tabares, Y. Martínez V. y Matabanchoy S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de América Latina: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22 (3), 265–279. DOI://<https://doi.org/10.22267/rus202203.199>
- Tito, R. (2017). *Relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8>

- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Editorial San Marcos. [http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id\\_product=211&controller=product](http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=211&controller=product)
- Valdés, H. (2009). *Manual de Buenas prácticas de evaluación de desempeño profesional de los docentes*. CNE. Consejo Nacional de Educación. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/5039>
- Vicente, I. y Gabari, I. (2020). Factores asociados con la resiliencia y el burnout: un estudio transversal en un grupo de docentes en España. *Universidad de Oviedo*, 49 (2). 177-184. <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/37865>
- Voitenko, E. et al (2021). Influencia del agotamiento emocional en la conducta de afrontamiento en la actividad pedagógica. *Revista Internacional de Liderazgo Organizacional*, 10 (2). 183-196. [https://ijol.cikd.ca/article\\_60556.html](https://ijol.cikd.ca/article_60556.html)
- Yarullin, I. y Nasibullov, R. (2020). Features of Emotional Burnout of Teachers Working in Inclusive Classes. *Alpha Proceedings*, 785-2803. <https://ap.pensoft.net/article/22550/download/pdf/>

## **ANEXOS**

**ANEXO 1 : Matriz de consistencia**

Título : Síndrome de Burnout y desempeño laboral docente de la Institución educativa Politécnico Nacional del Callao,2021

Autor de la investigación: Magno Antonio Vera Correa

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema Principal:</b> ¿Cómo se relaciona el Síndrome Burnout con el desempeño laboral docente en la Institución educativa Politécnico Nacional del Callao 2021?</p> <p><b>Problemas secundarios:</b></p> <p>1. ¿Cómo se relaciona la dimensión, cansancio emocional con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Callao,2021?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona la dimensión, despersonalización con el desempeño laboral docente en la institución Educativa Politécnico Nacional del Callao, 2021?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona la dimensión ,realización personal con el desempeño laboral docente en Institucion Educativa</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la Relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en la Institución educativa Politécnico Nacional del Callao,2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Determinar la relación de la dimensión cansancio emocional con el desempeño laboral docente en la Institución educativa Politécnico Nacional del Callao,2021</p> <p>2. Determinar la relación de la dimensión despersonalización con el desempeño laboral docente en la Institución educativa Politécnico Nacional del Callao,2021</p> <p>3. Determinar la relación de la dimensión realización personal con el desempeño laboral</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en la Institución educativa Politécnico Nacional del Callao,2021</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación entre la dimensión el cansancio emocional con el desempeño laboral docente en la Institución educativa Politécnico Nacional del Callao 2021</li> <li>Existe relación entre la dimensión despersonalización con el desempeño laboral docente en la Institución educativa Politécnico Nacional del Callao,2021</li> <li>Existe relación entre la dimensión, realización personal con el desempeño laboral docente en la Institución educativa Politécnico Nacional del Callao,2021</li> </ul>	Variable 1: Síndrome de Burnout				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles o rangos
			Agotamiento emocional	Agotamiento laboral Tensión laboral Angustia Sobrecarga de trabajo Estrés laboral	1-10		Bajo (30-70)
			Despersonalización	Maltrato al alumnado Frialdad e insensibilidad Indiferencia Sentido de culpa	11-20	Escala Ordinal Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3) , casi siempre (4) , siempre (5)	Medio (71-111)
Realización personal	Vitalidad Atmosfera laboral Agradable Eficacia Crea un Clima de compromiso	21-30		Alto (112-150)			
Variable 2: Desempeño Laboral Docente							

<p>Politécnico nacional del callao 2021?</p>	<p>docente en la Institución educativa Politécnico Nacional del Callao 2021</p>	<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala</p>	<p>Niveles o rangos</p>
		<p>Capacidades Pedagógicas</p>	<p>Planificación y programación curricular Procesos y estrategias pedagógicas. Selección, elaboración y uso de material didáctico. Aplicación correcta...</p>	<p>1-14</p>	<p>Escala Ordinal Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5)</p>	<p>Deficiente (56-130)</p>
		<p>Emocionalidad</p>	<p>Muestra Entusiasmo. Formación y disciplina del alumnado. Alegre Promuevo el respeto. Fomento la práctica de Valores. Elogia a sus alumnos.</p>	<p>15-28</p>		<p>Regular (131-206)</p>

				Felicita a sus alumnos.			
			Responsabilidad en el desempeño	Puntualidad Laboral Asistencia laboral Participación pertinente en reuniones con colegas y directivos Superación y capacitación profesional. Cumplimiento de las normativas	29-42		
			Relaciones Interpersonales	Atención a los estudiantes. Conocimiento de la problemática de sus alumnos Oportuno con el alumnado Respeto y cordialidad en su trabajo Participación democrática del alumnado. Solicita ayuda a sus colegas Promueve la participación de la familia	43-56		Eficiente (206-280)
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Tipo: Cuantitativo Alcance: Descriptivo Diseño: Correlacional Método: Hipotético - Deductivo	Población: Docentes de nivel secundaria  Tipo de muestreo: Por conveniencia  Tamaño de muestra: 70 Docentes de instituciones educativa Politécnico nacional del callao	Variable 1: Síndrome de Burnout Técnicas: Entrevista Instrumentos: Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes Autor: Maslach modificado por : vera (2021) Aplicación: Individual vía formulario geogle  Variable 2: Desempeño laboral Técnicas: Entrevista Instrumentos: Cuestionario autoevaluación del desempeño docente Autor: Héctor Valdés Adaptado por vera( 2021 ) Administración individual através de formulario geogle		DESCRIPTIVA: Programa SPSS			

## ANEXO 2: Instrumentos de evaluación Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI – Ed)

(Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) adaptado

por Vera(2021)

Estimado(a) profesor(a):

La presente autoevaluación es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información con respecto a su labor docente y su participación en el desarrollo de los objetivos institucionales y personales.

Instrucciones: es individual, lea atentamente y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

	DIMENSIONES	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
N°	Variable Síndrome de Burnout	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento Laboral</b>					
	<b>Agotamiento emocional</b>					
1	Me encuentro agotado (a) por el trabajo continuo en plataformas virtuales					
2	Al finalizar el horario habitual de mi práctica laboral, me encuentro frecuentemente cansado					
	<b>Tensión laboral</b>					
3	Trabajar todos los días con alumnos en forma remota me produce tensión					
4	Me encuentro cansado por la labor que realizo actualmente, en forma remota.					
	<b>Angustia</b>					
5	Me encuentro angustiado (a) por la falta de consideración en mi trabajo por mis superiores					

6	Estoy angustiado (a) por no alcanzar mis objetivos trazados como profesional en esta institución educativa.					
7	En este contexto de crisis sanitaria estoy realizando un trabajo demasiado duro.					
8	En mi labor virtual me encuentro al límite.					
9	Trabajar virtualmente, en directo con mis alumnos me produce bastante estrés.					
10	Los diferentes informes exigidos puntualmente por la dirección me producen estrés.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>					
	<b>Maltrato al alumnado</b>					
11	Trato mal a algunos de mis alumnos como si fueran objetos					
12	Trato mal al alumnado en el horario de clases habituales					
13	Trato mal al alumnado por no presentar sus trabajos puntualmente					
	<b>Frialdad e Insensibilidad</b>					
14	Me comunico virtualmente con los padres de familia con dureza e insensibilidad.					
15	Me comunico virtualmente con mis colegas con frialdad e Insensibilidad					
16	Me comunico virtualmente con mis alumnos con frialdad e Insensibilidad					
	<b>Indiferencia</b>					
17	En esta crisis sanitaria me muestro indiferente por algún hecho trágico en el entorno familiar de mis colegas.					
18	En esta crisis sanitaria me muestro indiferente por algún hecho fortuito en el entorno familiar de mis estudiantes.					
	<b>Sentido de culpa</b>					

19	Personalmente me culpo cuando en el alumnado persisten problemas entre compañeros.					
20	Personalmente me culpo cuando mis alumnos no han logrado un aprendizaje correcto al cierre de cada					

	clase. <b>DIMENSIÓN 3: Realización personal</b>					
	<b>Eficacia</b>					
21	Trato en forma eficaz los problemas emocionales de algunos padres de familia cuando me solicitan.					
22	Desarrollo con eficacia los reportes solicitados por la dirección					
23	Desarrollo con eficacia el contenido curricular					
24	Trato de forma eficaz los problemas emocionales de mis alumnos en forma virtual					
	<b>Crea clima de Compromiso</b>					
25	Creo virtualmente un clima de compromiso con nuestra institución educativa entre mis colegas.					
26	Creo un clima de compromiso con mis alumnos para lograr los objetivos trazados por nuestro colegio.					
	<b>Vitalidad</b>					
27	Me encuentro con mucha vitalidad para asumir nuevos retos.					
28	Realizo mis actividades dentro de mi horario establecido de clases virtuales con mucha vitalidad.					
	<b>Atmósfera laboral agradable</b>					

29	Tengo facilidad para crear una atmósfera agradable en mi práctica laboral docente.					
30	Tengo facilidad para crear una atmosfera agradable en las diferentes reuniones virtuales con mis colegas.					

## Cuestionario Autoevaluación del Desempeño Docente

Estimado(a) profesor(a):

La presente autoevaluación es parte de un trabajo de investigación que tiene como fin la obtención de información con respecto a su labor docente y su participación en el logro de los objetivos trazados personales y en la institución donde desarrolla su trabajo.

Instrucciones: Es individual, lea atentamente y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

### ESCALA VALORATIVA

N°	Variable Auto Evaluación Docente	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidades Pedagógicas</b>	1	2	3	4	5
	<b>Planificación y programación curricular</b>					
01	Planifico mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mi aula virtual.					
02	Coordiné virtualmente con mis colegas sobre mi contenido curricular					
03	Demuestro conocimientos actualizados en el área en que enseño.					
04	Selecciono mi contenido curricular desacuerdo a los Aprendizajes que la escuela busca desarrollar en esta virtualidad.					
	<b>Procesos y estrategias pedagógicas</b>					
05	Diseño virtualmente en forma creativa procesos pedagógicos capaces de desarrollar compromisos en mis estudiantes.					
06	Seleccionó diversos recursos virtuales para mis estudiantes como soporte en sus aprendizajes.					

07	Elaboro virtualmente una evaluación permanente en relación a los aprendizajes esperados.					
----	--	--	--	--	--	--

08	Incorporo estrategias pedagógicas innovadoras en mi práctica educativa virtual					
	<b>Selección, Elaboración y uso de material didáctico</b>					
09	Elaboro materiales didácticos para mis clases virtuales.					
10	Selecciono materiales didácticos de apoyo para las diversas actividades planificadas por el colegio.					
11	Utilizo materiales didácticos como apoyo en las reuniones virtuales con los padres de familia.					
	<b>Aplicación correcta e Innovadora de Tic's</b>					
12	Aplico adecuadamente los tic's en mi aula virtual.					
13	Uso en forma innovadora los tic's en mi labor educativa					
14	Instruyo en forma virtual a los alumnos para utilizar correctamente los tic's.					
	<b>DIMENSIÓN 2: emocionalidad</b>	1	2	3	4	5
	<b>Muestra entusiasmo</b>					
15	Demuestro entusiasmo para favorecer el desarrollo de los aprendizajes del alumnado.					
16	Demuestro entusiasmo en mi labor educativa dentro del horario habitual de clases virtuales.					
	<b>Formación y disciplina del alumnado</b>					
17	Promuevo virtualmente la formación del alumnado en las normas del colegio					
18	Promuevo virtualmente la disciplina basada en la responsabilidad individual					
19	Me muestro alegre con la labor que realizo, como docente					

20	Me muestro alegre con la labor que realizo, entre mis colegas					
	<b>Promuevo el respeto</b>					
21	Propicio virtualmente el desarrollo de un ambiente de respeto entre el alumnado.					
22	Promuevo virtualmente un ambiente favorable de respeto entre mis colegas					

	<b>Promuevo las prácticas en valores</b>					
23	Fomento virtualmente la práctica de valores entre mis colegas.					
24	Fomento virtualmente la práctica de valores entre mis estudiantes.					
	<b>Elogio a sus alumnos</b>					
25	Elogio el buen comportamiento de mis alumnos en esta virtualidad					
26	Elogio los resultados de aprendizaje de mis alumnos cada fin de ciclo.					
	<b>Felicita a sus alumnos</b>					
27	Felicito en forma virtual a los mejores alumnos de clase.					
28	Felicito virtualmente a los alumnos para que superan sus dificultades en el proceso de aprendizaje					
	<b>DIMENSIÓN 3: Responsabilidad en el Desempeño</b>	1	2	3	4	5
	<b>Puntualidad laboral</b>					
29	Ingreso puntualmente a los programas virtuales de actualización docente.					
30	Soy puntual con la entrega de informes solicitados por mis autoridades superiores.					
31	Soy puntual con el horario de inicio ya establecido por mi colegio.					
	<b>Asistencia laboral</b>					
32	Asisto virtualmente a actualizaciones de especialistas de Minedu					
33	Asisto virtualmente a las sesiones en mi aula virtual.					
	<b>Participación pertinente en reuniones con colegas y directivos</b>					

34	Participo pertinentemente en las reuniones virtuales convocadas por la dirección de la institución educativa.					
35	Participo pertinentemente en las reuniones virtuales convocadas entre colegas.					
	<b>Superación y capacitación profesional</b>					
36	Demuestro interés por superarme profesionalmente.					
37	Participo en jornadas de capacitación profesional en forma virtual.					
38	Despierto buenos comentarios por parte de mis ompañeros.					

39	Soy innovador con mis actividades virtuales.					
	<b>Cumplimiento de las normativas</b>					
40	Aplico las recomendaciones sugeridas por los especialistas en educación					
41	Cumplo con las normativas establecidas por mis superiores					
42	Cumplo con normas establecidas en el código de ética profesional.					
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones personales</b>					
	<b>Atención a los estudiantes</b>					
43	Atiendo las diferentes problemáticas que presentan mis alumnos fuera del horario habitual de clases virtuales.					
44	Dedico mayor atención a los mejores estudiantes en esta virtualidad.					
	<b>Conocimiento de las problemáticas de sus alumnos</b>					
45	Tengo conocimiento de los problemas que atraviesan mis alumnos en relación con su entorno.					
46	Tengo conocimiento de los problemas emocionales que atraviesan mis estudiantes en relación a esta crisis sanitaria.					
	<b>Oportuno con el alumnado</b>					

47	Resuelvo los conflictos oportunamente a través del diálogo.					
48	Resuelvo oportunamente malos entendidos entre el alumnado a través de soluciones prácticas.					
	<b>Respeto y cordialidad en su trabajo</b>					
49	Virtualmente demuestro respeto y cordialidad en el trato con mis autoridades superiores.					
50	Demuestro respeto y cordialidad con mis alumnos, En esta virtualidad					
	<b>Participación democrática del alumnado</b>					
51	Promuevo entre mis estudiantes la participación democrática basada en las normas establecidas en mi institución educativa.					
52	Promuevo entre mis estudiantes la participación democrática basada en los principios democráticos universales.					

	<b>Solicita ayuda a sus colegas</b>					
53	Cuando tengo dudas de la información recibida por Minedu solicito ayuda a mis colegas.					
54	Cuando tengo situaciones desagradables en mi práctica docente solicito ayuda a mis Colegas.					
	<b>Promueve participación de su familia</b>					
55	Promuevo la participación responsable de la familia ,en relación al cuidado del alumno en esta emergencia sanitaria.					
56	Promuevo la participación de la familia para apoyar el desarrollo del aprendizaje virtual del alumnado.					

#### Anexo 4: Certificados de validez de instrumentos por juicio de expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SÍNDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	nunca		casi nunca		a veces		casi siempre		siempre		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento Laboral</b>											
	<b>Agotamiento emocional</b>											
1	Me encuentro agotado (a) por el trabajo continuo en plataformas virtuales	x		x		x						
2	Al finalizar el horario habitual de mi práctica laboral, me encuentro frecuentemente cansado	x		x		x						
	<b>Tensión laboral</b>											
3	Trabajar todos los días con alumnos en forma remota me produce tensión	x		x		x						
4	Me encuentro cansado por la labor que realizo actualmente, en forma remota.	x		x		x						
	<b>Angustia</b>											
5	Me encuentro angustiado (a) por la falta de consideración en mi trabajo por mis superiores	x		x		x						
6	Estoy angustiado (a) por no alcanzar mis objetivos trazados como como profesional en esta institución educativa.	x		x		x						
	<b>Sobrecarga de trabajo</b>											
7	En este contexto de crisis sanitaria estoy realizando un trabajo demasiado duro.	x		x		x						
8	En mi labor virtual me encuentro al límite.	x		x		x						
	<b>Estrés Laboral</b>											
9	Trabajar virtualmente, en directo con mis alumnos me produce bastante estrés.	x		x		x						
10	Los diferentes informes exigidos puntualmente por la dirección me producen estrés	x		x		x						

	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>									
	<b>Maltrato al alumnado</b>											
11	Trato mal a algunos de mis alumnos como si fueran objetos	x		x		x						
12	Trato mal al alumnado en el horario de clases habituales	x		x		x						
13	Trato mal al alumnado por no presentar sus trabajos puntualmente	x		x		x						
	<b>Frialdad e Insensibilidad</b>											

14	Me comunico virtualmente con los padres de familia con dureza e insensibilidad.	x		x		x						
15	Me comunico virtualmente con mis colegas con frialdad e Insensibilidad	x		x		x						
16	Me comunico virtualmente con mis alumnos con frialdad e Insensibilidad	x		x		x						
	<b>Indiferencia</b>											
17	En esta crisis sanitaria me muestro indiferente por algún hecho trágico en el entorno familiar de mis colegas.	x		x		x						
18	En esta crisis sanitaria me muestro indiferente por algún hecho fortuito en el entorno familiar de mis estudiantes.	x		x		x						
	<b>Sentido de culpa</b>											
19	Personalmente me culpo cuando en el alumnado persisten problemas internos.	x		x		x						
20	Personalmente me culpo cuando mis alumnos no han logrado un aprendizaje correcto al cierre de cada clase.	x		x		x						
	<b>DIMENSIÓN 3 Realización Personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>									
	<b>Eficacia</b>											
21	Trato en forma eficaz los problemas emocionales de algunos padres de familia cuando me solicitan.	x		x		x						
22	Desarrollo con eficacia los reportes solicitados por la dirección	x		x		x						
23	Desarrollo con eficacia el contenido curricular	x		x		x						

24	Trato de forma eficaz los problemas emocionales de mis alumnos en esta virtualidad.	x		x		x							
	<b>Crea clima de Compromiso</b>												
25	Creo virtualmente un clima de compromiso con nuestra institución educativa entre mis colegas.	x		x		x							
26	Creo un clima de compromiso con mis alumnos para lograr los objetivos trazados por nuestro colegio.	x		x		x							
	<b>Vitalidad</b>												
27	Me encuentro con mucha vitalidad para asumir nuevos retos.	x		x		x							
28	Realizo mis actividades dentro de mi horario establecido de clases virtuales con mucha vitalidad.	x		x		x							
	<b>Atmósfera laboral agradable</b>												
29	Tengo facilidad para crear una atmósfera agradable en mi trabajo como docente.	x		x		x							
30	Tengo facilidad para crear una atmosfera agradable en las diferentes reuniones virtuales con mis colegas.	x		x		x							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**      **Posee suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]** **Apellidos y nombres del juez validador. Vega Vilca, Carlos Sixto . DNI: 09826463 Especialidad del validador: Dr. en Ciencias de la Educación**

**12 de julio del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carlos Vega', with a stylized flourish at the end.

**Firma del Experto Informante**



11	Trato mal a algunos de mis alumnos como si fueran objetos	x		x		x					
12	Trato mal al alumnado en el horario de clases habituales	x		x		x					
13	Trato mal al alumnado por no presentar sus trabajos puntualmente	x		x		x					
	<b>Frialdad e Insensibilidad</b>										
14	Me comunico virtualmente con los padres de familia con dureza e insensibilidad.	x		x		x					
15	Me comunico virtualmente con mis colegas con frialdad e Insensibilidad	x		x		x					
16	Me comunico virtualmente con mis alumnos con frialdad e Insensibilidad	x		x		x					

	<b>Indiferencia</b>										
17	En esta crisis sanitaria me muestro indiferente por algún hecho trágico en el entorno familiar de mis colegas.	x		x		x					
18	En esta crisis sanitaria me muestro indiferente por algún hecho fortuito en el entorno familiar de mis estudiantes.	x		x		x					
	<b>Sentido de culpa</b>										
19	Personalmente me culpo cuando en el alumnado persisten problemas Internos.	x		x		x					
20	Personalmente me culpo cuando mis alumnos no han logrado un aprendizaje correcto al cierre de cada clase.	x		x		x					
	<b>DIMENSIÓN 3 Realización Personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>								
	<b>Eficacia</b>										
21	Trato en forma eficaz los problemas emocionales de algunos padres de familia cuando me solicitan.	x		x		x					
22	Desarrollo con eficacia los reportes solicitados por la dirección	x		x		x					
23	Desarrollo con eficacia el contenido curricular	x		x		x					

24	Trato de forma eficaz los problemas emocionales de mis alumnos en Esta virtualidad	x		x		x							
	<b>Crea clima de Compromiso</b>												
25	Creo virtualmente un clima de compromiso con nuestra institución educativa entre mis colegas.	x		x		x							
26	Creo un clima de compromiso con mis alumnos para lograr los objetivos trazados por nuestro colegio.	x		x		x							
	<b>Vitalidad</b>												
27	Me encuentro con mucha vitalidad para asumir nuevos retos.	x		x		x							
28	Realizo mis actividades dentro de mi horario establecido de clases virtuales con mucha vitalidad.	x		x		x							
	<b>Atmósfera laboral agradable</b>												
29	Tengo facilidad para fomentar una atmósfera agradable en mi trabajo como docente.	x		x		x							
30	Tengo facilidad para fomentar una atmosfera agradable en las diferentes reuniones virtuales con los colegas.	x		x		x							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Posee suficiencia **Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ] **Apellidos y nombres del juez validador.** Ramírez Ríos Alejandro. **DNI:** 07191553 **Especialidad del validador:** Dr. en Ciencias de la Educación

**17 de julio del 2021**

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión**

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'C' followed by a series of loops and a final flourish.

**Firma del Experto Informante**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SÍNDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	nunca		casi nunca		a veces		casi siempre		siempre		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento Laboral</b>											
	<b>Agotamiento emocional</b>											
1	Me encuentro agotado (a) por el trabajo continuo en plataformas virtuales	x		x		x						
2	Al finalizar el horario habitual de mi práctica laboral, Me encuentro frecuentemente cansado	x		x		x						
	<b>Tensión laboral</b>											
3	Trabajar todos los días con alumnos en forma remota me produce tensión	x		x		x						
4	Me encuentro cansado por la labor que realizo actualmente, En forma remota.	x		x		x						
	<b>Angustia</b>											
5	Me encuentro angustiado (a) por la falta de consideración en mi trabajo por mis superiores	x		x		x						
6	Estoy angustiado (a) por no alcanzar mis objetivos trazados como como profesional en esta institución educativa.	x		x		x						
	<b>Sobrecarga de trabajo</b>											
7	En este contexto de crisis sanitaria estoy realizando un trabajo demasiado duro.	x		x		x						
8	En mi labor virtual me encuentro al límite.	x		x		x						
	<b>Estrés Laboral</b>											
9	Trabajar virtualmente, en directo con mis alumnos me produce bastante estrés.	x		x		x						
10	Los diferentes informes exigidos puntualmente por la dirección me producen estrés	x		x		x						
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
	<b>Maltrato al alumnado</b>											
11	Trato mal a algunos de mis alumnos como si fueran objetos	x		x		x						

12	Trato mal al alumnado en el horario de clases habituales	x		x		x							
13	Trato mal al alumnado por no presentar sus trabajos puntualmente	x		x		x							
	<b>Frialdad e Insensibilidad</b>												
14	Me comunico virtualmente con los padres de familia con dureza e insensibilidad.	x		x		x							
15	Me comunico virtualmente con mis colegas con frialdad e Insensibilidad	x		x		x							
16	Me comunico virtualmente con mis alumnos con frialdad e Insensibilidad	x		x		x							

	<b>Indiferencia</b>												
17	En esta crisis sanitaria me muestro indiferente por algún hecho trágico en el entorno familiar de mis colegas.	x		x		x							
18	En esta crisis sanitaria me muestro indiferente por algún hecho fortuito en el entorno familiar de mis estudiantes.	x		x		x							
	<b>Sentido de culpa</b>												
19	Personalmente me culpo cuando entre el alumnado persisten problemas internos.	x		x		x							
20	Personalmente me culpo cuando mis alumnos no han logrado un aprendizaje correcto al cierre de cada clase.	x		x		x							
	<b>DIMENSIÓN 3 Realización Personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>										
	<b>Eficacia</b>												
21	Trato en forma eficaz los problemas emocionales de algunos padres de familia cuando me solicitan.	x		x		x							
22	Desarrollo con eficacia los reportes solicitados por la dirección	x		x		x							
23	Desarrollo con eficacia el contenido curricular	x		x		x							

24	Trato de forma eficaz los problemas emocionales de mis alumnos en esta virtualidad	x		x		x							
<b>Crea clima de Compromiso</b>													
25	Creo virtualmente un clima de compromiso con nuestra institución educativa entre mis colegas.	x		x		x							
26	Creo un clima de compromiso con mis alumnos para lograr los objetivos trazados por nuestro colegio.	x		x		x							
<b>Vitalidad</b>													
27	Me encuentro con mucha vitalidad para asumir nuevos retos.	x		x		x							
28	Realizo mis actividades dentro de mi horario establecido de clases virtuales con mucha vitalidad.	x		x		x							
<b>Atmósfera laboral agradable</b>													
29	Tengo facilidad para fomentar una atmósfera agradable en mi trabajo como docente.	x		x		x							
30	Tengo facilidad para fomentar una atmosfera agradable en las diferentes reuniones virtuales con los colegas.	x		x		x							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Posee suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg. Carlos Palacios Mizare

**DNI:48168862 Especialidad del validador: Psicólogo**

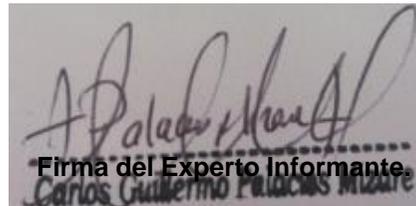
**...17 de Julio del 2021**

1**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y

directo **Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.  
Carlos Guillermo Palacios Mizare

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidades Pedagógicas</b>											
	<b>Planificación y programación curricular</b>											
1	Planifico mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mi aula virtual.	x		x		x						
2	Coordinó virtualmente con mis colegas sobre mi contenido curricular	x		x		x						
3	Demuestro conocimientos actualizados en el área en que enseño.	x		x		x						
4	Selecciono mi contenido curricular de acuerdo a los Aprendizajes que la escuela busca desarrollar en esta virtualidad.	x		x		x						
	<b>Procesos y estrategias pedagógicas</b>											
5	Diseño virtualmente en forma creativa procesos pedagógicos capaces de desarrollar compromisos en mis estudiantes.	x		x		x						
6	Seleccionó diversos recursos virtuales para mis estudiantes como soporte en sus aprendizajes.	x		x		x						
7	Elaboro virtualmente una evaluación permanente en relación a los aprendizajes esperados.	x		x		x						
8	Incorporo estrategias pedagógicas innovadoras en mi práctica educativa virtual	x		x		x						
	<b>Selección, Elaboración y uso de material didáctico</b>											
9	Elaboro materiales didácticos para mis clases virtuales.	x		x		x						
10	Selecciono materiales didácticos de apoyo para las diversas actividades planificadas por el colegio.	x		x		x						
11	Utilizo materiales didácticos como apoyo en las reuniones virtuales. con los padres de familia.	x		x		x						

	<b>Aplicación correcta e Innovadora de Tic's</b>												
12	Aplico adecuadamente los tic's en mi aula virtual.	x		x		x							
13	Uso en forma innovadora los tic's en mi labor educativa	x		x		x							
14	Instruyo en forma virtual a los alumnos para utilizar correctamente los tic's.	x		x		x							
	<b>DIMENSIÓN 2: Emocionalidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>										
	<b>Muestra entusiasmo</b>												
15	Demuestro entusiasmo para favorecer el desarrollo de los aprendizajes del alumnado.	x		x		x							
16	Demuestro entusiasmo en mi labor educativa dentro del horario habitual de clases virtuales.			x		x		x					
	<b>Formación y disciplina del alumnado</b>												
17	Promuevo virtualmente la formación del alumnado en las normas del colegio			x		x		x					
18	Promuevo virtualmente la disciplina basada en la responsabilidad individual			x		x		x					
	<b>Alegre</b>												
19	Me muestro alegre con la labor que realizo, como docente												
20	Me muestro alegre con la labor que realizo, entre mis colegas												
	<b>Promuevo el respeto</b>												
21	Propicio virtualmente el desarrollo de un ambiente de respeto entre el alumnado.			x		x		x					
22	Promuevo virtualmente un ambiente favorable de respeto entre mis colegas			x		x		x					
	<b>Promuevo las prácticas en valores</b>												
23	Fomento virtualmente la práctica de valores entre mis colegas.			x		x		x					
24	Fomento virtualmente la práctica de valores entre mis estudiantes.			x		x		x					
	<b>Elogio a sus alumnos</b>												
25	Elogio el buen comportamiento de mis alumnos en esta virtualidad			x		x		x					
26	Elogio los resultados de aprendizaje de mis alumnos cada fin de ciclo.			x		x		x					

	<b>Felicita a sus alumnos</b>											
27	Felicito en forma virtual a los mejores alumnos de clase.	x		x		x						
28	Felicito virtualmente a los alumnos para que superan sus dificultades en el proceso de aprendizaje.	x		x		x						
	<b>DIMENSIÓN 3: Responsabilidad en el Desempeño</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>									
	<b>Puntualidad laboral</b>											
29	Ingreso puntualmente a los programas virtuales de actualización docente.	x		x		x						
30	Soy puntual con la entrega de informes solicitados por mis autoridades superiores.	x		x		x						
31	Soy puntual con el horario de inicio ya establecido por mi colegio.	x		x		x						
	<b>Asistencia laboral</b>											
32	Asisto virtualmente a actualizaciones de especialistas de Minedu	x		x		x						
33	Asisto virtualmente a las sesiones en mi aula virtual.	x		x		x						
	<b>Participación pertinente en reuniones con colegas y directivos</b>											
34	Participo pertinentemente en las reuniones virtuales convocadas por la dirección de la institución educativa.	x		x		x						
35	Participo pertinentemente en las reuniones virtuales convocadas entre colegas.	x		x		x						
	<b>Superación y capacitación profesional</b>											
36	Demuestro interés por superarme profesionalmente.	x		x		x						
37	Participo en jornadas de capacitación profesional en forma virtual.	x		x		x						

38	Despierto buenos comentarios por parte de mis compañeros.	x		x		x						
39	Soy innovador con mis actividades virtuales.	x		x		x						
	<b>Cumplimiento de las normativas</b>											
40	Aplico las recomendaciones sugeridas por los especialistas en educación	x		x		x						
41	Cumplo con las normativas establecidas por mis superiores	x		x		x						
42	Cumplo con normas establecidas en el código de ética profesional.	x		x		x						

<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones personales</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>								
<b>Atención a los estudiantes</b>											
<b>43</b>	Atiendo las diferentes problemáticas que presentan mis alumnos fuera. del horario habitual de clases virtuales.	x		x		x					
<b>44</b>	Dedico mayor atención a los mejores estudiantes en esta virtualidad.	x		x		x					
<b>Conocimiento de las problemáticas de sus alumnos</b>											
<b>45</b>	Tengo conocimiento de los problemas que atraviesan mis alumnos en relación con su entorno.	x		x		x					
<b>46</b>	Tengo conocimiento de los problemas emocionales que atraviesan mis estudiantes en relación a esta crisis sanitaria.	x		x		x					
<b>Oportuno con el alumnado</b>											
<b>47</b>	Resuelvo los conflictos oportunamente a través del diálogo.	x		x		x					
<b>48</b>	Resuelvo oportunamente malos entendidos entre el alumnado a través de soluciones prácticas.	x		x		x					
<b>Respeto y cordialidad en su trabajo</b>											
<b>49</b>	Virtualmente demuestro respeto y cordialidad en el trato con mis autoridades superiores.	x		x		x					
<b>50</b>	Demuestro virtualmente respeto y cordialidad con mis alumnos.	x		x		x					
<b>Participación democrática del alumnado</b>											
<b>51</b>	Promuevo entre mis estudiantes la participación democrática basada en las normas establecidas en mi institución educativa.	x		x		x					
<b>52</b>	Promuevo entre mis estudiantes la participación democrática basada en los principios democráticos universales.	x		x		x					
<b>Solicita ayuda a sus colegas</b>											
<b>53</b>	Cuando tengo dudas de la información recibida por Minedu solicito ayuda a mis colegas.	x		x		x					
<b>54</b>	Cuando tengo situaciones desagradables en mi práctica docente	x		x		x					

	solicitó ayuda a mis Colegas.											
	<b>Promueve participación de su familia</b>											
<b>55</b>	Promuevo la participación responsable de la familia en relación al Cuidado del alumnado en esta emergencia sanitaria.	x		x		x						
<b>56</b>	Promuevo la participación de la familia para apoyar el desarrollo del aprendizaje virtual Del alumnado.	x		x		x						

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**      **Posee suficiencia**  
**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]** **Apellidos y nombres del juez validador. Vega Vilca, Carlos Sixto . DNI: 09826463 Especialidad del validador: Dr. en Ciencias de la Educación**

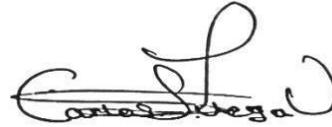
**12 de julio del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**³Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carlos Ortega', with a stylized flourish at the end.

**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidades Pedagógicas</b>											
	<b>Planificación y programación curricular</b>											
1	Planifico mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mi aula virtual.	x		x		x						
2	Coordinó virtualmente con mis colegas sobre mi contenido curricular	x		x		x						
3	Demuestro conocimientos actualizados en el área en que enseño.	x		x		x						
4	Selecciono mi contenido curricular de acuerdo a los Aprendizajes que la escuela busca desarrollar en esta virtualidad.	x		x		x						
	<b>Procesos y estrategias pedagógicas</b>											
5	Diseño virtualmente en forma creativa procesos pedagógicos capaces de desarrollar compromisos en mis estudiantes.	x		x		x						
6	Seleccionó diversos recursos virtuales para mis estudiantes como soporte en sus aprendizajes.	x		x		x						
7	Elaboro virtualmente una evaluación permanente en relación a los aprendizajes esperados.	x		x		x						
8	Incorporo estrategias pedagógicas innovadoras en mi práctica educativa virtual	x		x		x						
	<b>Selección, Elaboración y uso de material didáctico</b>											
9	Elaboro materiales didácticos para mis clases virtuales.	x		x		x						
10	Selecciono materiales didácticos de apoyo para las diversas actividades planificadas por el colegio.	x		x		x						
11	Utilizo materiales didácticos como apoyo en las reuniones virtuales con los padres de familia.	x		x		x						
	<b>Aplicación correcta e Innovadora de Tic's</b>											
12	Aplico adecuadamente los tics en mi aula virtual.	x		x		x						
13	Uso en forma innovadora los tics en mi labor educativa	x		x		x						



	<b>Puntualidad laboral</b>											
29	Ingreso puntualmente a los programas virtuales de actualización docente.	x		x		x						
30	Soy puntual con la entrega de informes solicitados por mis autoridades superiores.	x		x		x						
31	Soy puntual con el horario de inicio ya establecido por mi colegio.	x		x		x						
	<b>Asistencia laboral</b>											
32	Asisto virtualmente a actualizaciones de especialistas de Minedu	x		x		x						
33	Asisto virtualmente a las sesiones en mi aula virtual.	x		x		x						
	<b>Participación pertinente en reuniones con colegas y directivos</b>											
34	Participo pertinentemente en las reuniones virtuales convocadas por la dirección de la institución educativa.	x		x		x						
35	Participo pertinentemente en las reuniones virtuales convocadas entre colegas.	x		x		x						
	<b>Superación y capacitación profesional</b>											
36	Demuestro interés por superarme profesionalmente.	x		x		x						
37	Participo en jornadas de capacitación profesional en forma virtual.	x		x		x						

38	Despierto buenos comentarios por parte de mis compañeros.	x		x		x						
39	Soy innovador con mis actividades virtuales.	x		x		x						
	<b>Cumplimiento de las normativas</b>											
40	Aplico las recomendaciones sugeridas por los especialistas en educación	x		x		x						
41	Cumplo con las normativas establecidas por mis superiores	x		x		x						
42	Cumplo con normas establecidas en el código de ética profesional.	x		x		x						
	<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones personales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>									
	<b>Atención a los estudiantes</b>											
43	Atiendo las diferentes problemáticas que presentan mis alumnos fuera del horario habitual de clases virtuales.	x		x		x						

44	Dedico mayor atención a los mejores estudiantes en esta virtualidad.	x		x		x						
<b>Conocimiento de las problemáticas de sus alumnos</b>												
45	Tengo conocimiento de los problemas que atraviesan mis alumnos en relación con su entorno.	x		x		x						
46	Tengo conocimiento de los problemas emocionales que atraviesan mis estudiantes en relación a esta crisis sanitaria.	x		x		x						
<b>Oportuno con el alumnado</b>												
47	Resuelvo los conflictos oportunamente a través del diálogo.	x		x		x						
48	Resuelvo oportunamente malos entendidos entre el alumnado, a través de soluciones prácticas.	x		x		x						
<b>Respeto y cordialidad en su trabajo</b>												
49	Virtualmente demuestro respeto y cordialidad en el trato con mis autoridades superiores.	x		x		x						
50	Demuestro respeto y cordialidad con mis alumnos en esta virtualidad.	x		x		x						
<b>Participación democrática del alumnado</b>												
51	Promuevo entre mis estudiantes la participación democrática basada en las normas establecidas en la institución educativa.	x		x		x						
52	Promuevo entre mis estudiantes la participación democrática basada en los principios democráticos universales.	x		x		x						
<b>Solicita ayuda a sus colegas</b>												
53	Cuando tengo dudas de la información recibida por Minedu solicito ayuda a mis colegas.	x		x		x						
54	Cuando tengo situaciones desagradables en mi práctica docente	x		x		x						

	solicitó ayuda a mis Colegas.											
	<b>Promueve participación de su familia</b>											
<b>55</b>	Promuevo la participación responsable de la familia ,en relación al Cuidado del alumnado en esta emergencia sanitaria.	x		x		x						
<b>56</b>	Promuevo la participación de la familia para apoyar el desarrollo del aprendizaje virtual Del alumnado.	x		x		x						

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Posee suficiencia **Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ x ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ] **Apellidos y nombres del juez validador.** Ramírez Ríos Alejandro. **DNI:** 07191553 **Especialidad del validador:** Dr. en Ciencias de la Educación

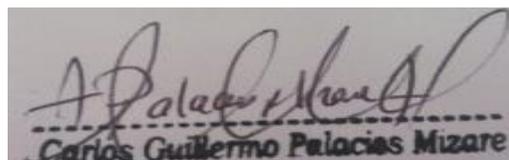
**17 de julio del 2021**

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Carlos Guillermo Palacios Mizare

**Firma del Experto Informante**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Planificación y programación curricular</b>											
	<b>DIMENSIÓN 1: Capacidades Pedagógicas</b>											
1	Planifico mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mi aula virtual.	x		x		x						
2	Coordinó virtualmente con mis colegas sobre mi contenido curricular	x		x		x						
3	Demuestro conocimientos actualizados en el área en que enseño.	x		x		x						
4	Selecciono mi contenido curricular de acuerdo a los Aprendizajes que la escuela busca desarrollar en esta virtualidad.	x		x		x						
	<b>Procesos y estrategias pedagógicas</b>											
5	Diseño virtualmente en forma creativa procesos pedagógicos capaces de desarrollar compromisos en mis estudiantes.	x		x		x						
6	Seleccionó diversos recursos virtuales para mis estudiantes como soporte en sus aprendizajes.	x		x		x						
7	Elaboro virtualmente una evaluación permanente en relación a los aprendizajes esperados.	x		x		x						
8	Incorporo estrategias pedagógicas innovadoras en mi práctica educativa virtual	x		x		x						
	<b>Selección, Elaboración y uso de material didáctico</b>											
9	Elaboro materiales didácticos para mis clases virtuales.	x		x		x						
10	Selecciono materiales didácticos de apoyo para las diversas actividades planificadas por el colegio.	x		x		x						
11	Utilizo materiales didácticos como apoyo en las reuniones virtuales con los padres de familia.	x		x		x						
	<b>Aplicación correcta e Innovadora de Tic's</b>											
12	Aplico adecuadamente los tics en mi aula virtual.	x		x		x						

13	Uso en forma innovadora los tics en mi labor educativa	x		x		x						
14	Instruyo en forma virtual a los alumnos para utilizar correctamente los tic's.	x		x		x						
	<b>DIMENSIÓN 2: Emocionalidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>									
	<b>Muestra entusiasmo</b>											
15	Demuestro entusiasmo para favorecer el desarrollo de los aprendizajes del alumnado.	x		x		x						

16	Demuestro entusiasmo en mi labor educativa dentro del horario habitual de clases virtuales.	x		x		x						
	<b>Formación y disciplina del alumnado</b>											
17	Promuevo virtualmente la formación del alumnado en las normas del colegio	x		x		x						
18	Promuevo virtualmente la disciplina basada en la responsabilidad individual	x		x		x						
	<b>Alegre</b>											
19	Me muestro alegre con la labor que realizo, como docente											
20	Me muestro alegre con la labor que realizo, entre mis colegas											
	<b>Promuevo el respeto</b>											
21	Propicio virtualmente el desarrollo de un ambiente de respeto entre el alumnado.	x		x		x						
22	Promuevo virtualmente un ambiente favorable de respeto entre mis colegas	x		x		x						
	<b>Promuevo las prácticas en valores</b>											
23	Fomento virtualmente la práctica de valores entre mis colegas.	x		x		x						
24	Fomento virtualmente la práctica de valores entre mis estudiantes.	x		x		x						
	<b>Elogio a sus alumnos</b>											
25	Elogio el buen comportamiento de mis alumnos en esta virtualidad	x		x		x						
26	Elogio los resultados de aprendizaje de mis alumnos cada fin de ciclo.	x		x		x						
	<b>Felicita a sus alumnos</b>											
27	Felicito en forma virtual a los mejores alumnos de clase.	x		x		x						

28	Felicito virtualmente a los alumnos para que superan sus dificultades en el proceso de aprendizaje.	x		x		x						
	<b>DIMENSIÓN 3: Responsabilidad en el Desempeño</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>									
	<b>Puntualidad laboral</b>											
29	Ingreso puntualmente a los programas virtuales de actualización docente.	x		x		x						
30	Soy puntual con la entrega de informes solicitados por mis autoridades superiores.	x		x		x						
31	Soy puntual con el horario de inicio ya establecido por mi colegio.	x		x		x						
	<b>Asistencia laboral</b>											
32	Asisto virtualmente a actualizaciones de especialistas de Minedu	x		x		x						
33	Asisto virtualmente a las sesiones en mi aula virtual.	x		x		x						
	<b>Participación pertinente en reuniones con colegas y directivos</b>											
34	Participo pertinentemente en las reuniones virtuales convocadas por la dirección de la institución educativa.	x		x		x						
35	Participo pertinentemente en las reuniones virtuales convocadas entre colegas.	x		x		x						
	<b>Superación y capacitación profesional</b>											
36	Demuestro interés por superarme profesionalmente.	x		x		x						
37	Participo en jornadas de capacitación profesional en forma virtual.	x		x		x						

38	Despierto buenos comentarios por parte de mis compañeros.	x		x		x						
39	Soy innovador con mis actividades virtuales.	x		x		x						
	<b>Cumplimiento de las normativas</b>											
40	Aplico las recomendaciones sugeridas por los especialistas en educación	x		x		x						
41	Cumplo con las normativas establecidas por mis superiores	x		x		x						
42	Cumplo con normas establecidas en el código de ética profesional.	x		x		x						

	<b>DIMENSIÓN 4: Relaciones personales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>									
	<b>Atención a los estudiantes</b>											
43	Atiendo las diferentes problemáticas que presentan mis alumnos fuera del horario habitual de clases virtuales.	x		x		x						
44	Dedico mayor atención a los mejores estudiantes en esta virtualidad.	x		x		x						
	<b>Conocimiento de las problemáticas de sus alumnos</b>											
45	Tengo conocimiento de los problemas que atraviesan mis alumnos en relación con su entorno.	x		x		x						
46	Tengo conocimiento de los problemas emocionales que atraviesan mis estudiantes en relación a esta crisis sanitaria.	x		x		x						
	<b>Oportuno con el alumnado</b>											
47	Resuelvo los conflictos oportunamente a través del diálogo.	x		x		x						
48	Resuelvo oportunamente malos entendidos entre el alumnado a través de soluciones prácticas.	x		x		x						
	<b>Respeto y cordialidad en su trabajo</b>											
49	Virtualmente demuestro respeto y cordialidad en el trato con mis autoridades superiores.	x		x		x						
50	Demuestro respeto y cordialidad con mis alumnos en esta virtualidad.	x		x		x						
	<b>Participación democrática del alumnado</b>											
51	Promuevo entre mis estudiantes la participación democrática basada en las normas establecidas en la institución educativa.	x		x		x						
52	Promuevo entre mis estudiantes la participación democrática basada en los principios democráticos universales.	x		x		x						
	<b>Solicita ayuda a sus colegas</b>											
53	Cuando tengo dudas de la información recibida por Minedu solicito ayuda a mis colegas.	x		x		x						
54	Cuando tengo situaciones desagradables en mi práctica docente	x		x		x						

	solicitó ayuda a mis Colegas.											
	<b>Promueve participación de su familia</b>											
<b>55</b>	Promuevo la participación responsable de la familia, en relación al cuidado del alumnado en esta emergencia sanitaria.	x		x		x						
<b>56</b>	Promuevo la participación de la familia para apoyar el desarrollo del aprendizaje virtual Del alumnado .	x		x		x						

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Posee suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Carlos Palacios Mizare DNI : 48168862**

**Especialidad del validador: Psicólogo**

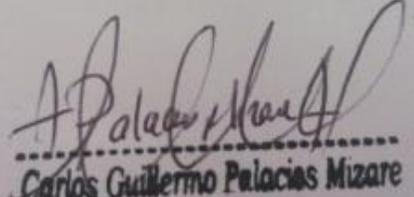
**...17... de julio.....del 2021**

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y

directo **Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informant**

# DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Magno Antonio Vera Correa

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Psicología Educativa de la UCV, en la sede Lima Norte, aula A - 2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Magíster.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: Síndrome de Burnout y el desempeño Laboral desde la perspectiva del docente de secundaria de dos IE de lima norte,2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;

Magno Antonio Vera Correa

D.N.I. 25843193

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

### **Dimensiones de las variables:**

**Dimensión 1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL.** Según Maslach (2009) esta dimensión está relacionado con el exceso o sobrecarga de trabajo y la tensión se crea en su interior afectando sus emociones, produciendo además estrés por resultado de convivir en un clima laboral negativo con personas tóxicas, que es el elemento principal del síndrome. donde además el trabajador se siente frustrado y angustiado y esto lo debilita sintiendo la sensación de fatiga al tener escasos recursos emocionales por agentes estresores continuos, donde el agotamiento en su trabajo es continuo.

**Dimensión 2 DESPERSONALIZACIÓN.** Según Maslach, 2009, es el incremento de conductas negativas llegando al cinismo, Supone también actitudes pesimistas y negativas, así como el Maltrato a las personas de su entorno, aparecen para escudarse del agotamiento emocional, lo que provoca una Insensibilidad y dureza En las relaciones interpersonales y una gran disposición para el desarrollo Culpabilidad Desinterés o Indiferencia en su organización. factores propios productos de sus Frustraciones en su centro laboral.

**Dimensión 3: REALIZACIÓN PERSONAL.** Según Maslach, 2009, surge cuando se comprueba que las demandas que se le hace, exceden la capacidad para atenderlos de forma competente, evita las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral y compromiso, incapacidad para soportar la presión, baja autoestima, falta de logro profesional en el trabajo además desilusión, incomprensión e impotencia para tener sentido el mismo. experimenta sentimientos de fracaso personal, muestra falta de vitalidad, ineficacia e incompetencia se muestra, desfavorable para recibir nuevos conocimientos, lo que influye. negativamente en la resolución de problemas experimenta insatisfacción producto de la tensa y desagradable atmosfera laboral.

## **MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

### **Variable 1: Síndrome de Burnout**

Según Luis Felipe el - Sahi li González (2015) menciona a Maslach y Jackson (1981), es el más conocido como ya se mencionó a partir de (1981), marca un estándar para la comunidad laboral. estas autoras lo definen como; Agotamiento Emocional, Despersonalización como un mecanismo de defensa produciendo también Cinismo que también como se conoce a esta dimensión y Baja Realización personal que viven los profesionistas por ayudar a otras personas.

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas y Valores	Niveles y Rango
<p>Según Luis Felipe el - Sahili González (2015) menciona a Maslach y Jackson (1981), es el más conocido como ya se mencionó a partir de (1981), marca un estándar para la comunidad laboral. estas autoras lo definen como;</p> <p>Agotamiento Emocional, Despersonalización como un mecanismo de defensa produciendo también Cinismo que también como se conoce a esta dimensión y Baja Realización personal que viven los profesionistas</p>	<p>La variable síndrome burnout según (Maslach Jackson,1981)citado por Luis el-Sahilie (2015) , Se operacionaliza a través de tres dimensiones:</p> <p>Agotamiento emocional Despersonalización y realización personal a saber:</p> <p><b>Agotamiento emocional:</b> según (Maslach,2009)A su vez está dimensionado este constructo en</p>	Agotamiento laboral	<p>1) Me encuentro agotado (a) por el trabajo continuo en plataformas virtuales</p> <p>2) Al finalizar el horario habitual de mi práctica laboral, me encuentro frecuentemente cansado</p>	<p>Escala Ordinal</p> <p>Nunca (1)</p>	<p>Bajo (30-70)</p> <p>Medio (71-111)</p> <p>Alto (112-150)</p>
		Tensión laboral	<p>3) Trabajar todos los días con alumnos en forma remota me produce tensión</p> <p>4) Me encuentro cansado por la labor que realizo actualmente, en forma remota.</p>	<p>Casi nunca (2)</p>	
		Angustia	<p>5) Me encuentro angustiado(a) por la falta de consideración en mi trabajo por mis superiores.</p> <p>6) Estoy angustiado (a)por no alcanzar mis objetivos trazados como como profesional en esta institución educativa.</p>	<p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p>	

<p>por ayudar a otras personas.</p>	<p>:Agotamiento laboral Tensión laboral, Angustia, sobrecarga de trabajo y estrés laboral, Existiendo siempre una circularidad y monotonía en su labor afectando sus emociones a tal grado de desarrollar estas y otras afectaciones ya detalladas propias de este síndrome.</p>	<p>Sobrecarga de trabajo</p>	<p>7) En este contexto de crisis sanitaria estoy realizando un trabajo demasiado duro 8) En mi labor virtual me encuentro al límite.</p>	<p>Siempre (5)</p>	
-------------------------------------	--	------------------------------	--	--------------------	--

		<p>Estrés laboral</p>	<p>9) Trabajar virtualmente, en directo con mis alumnos me produce bastante estrés. 10) Los diferentes informes exigidos puntualmente por la dirección me producen estrés .</p>	
	<p><b>DESPERSONALIZACIÓN</b> (Maslach, 2009) Es el incremento de conductas negativas llegando al</p>	<p>Maltrato al alumnado</p>	<p>11) Trato mal a algunos de mis alumnos como si fueran objetos 12) Trato mal al alumnado en el horario de clases habituales. 13) trato mal al alumnado por no presentar sus trabajos puntualmente.</p>	

<p>cinismo, supone también actitudes pesimistas y negativas así como el Maltrato a las personas de su entorno, aparecen para escudarse del agotamiento emocional, lo que provoca una Insensibilidad y Dureza en las relaciones interpersonales y una gran disposición para el desarrollo de Culpabilidad, Desinterés o Indiferencia en su organización, factores propios productos de sus frustraciones en su centro laboral.</p>	<p>Frialdad e insensibilidad</p>	<p>14) Me comunico virtualmente con los padres de familia con dureza e insensibilidad.  15) Me comunico virtualmente con mis colegas con frialdad e Insensibilidad.  16) Me comunico virtualmente con mis alumnos con frialdad e Insensibilidad</p>	
	<p>Indiferencia</p>	<p>17) En esta crisis sanitaria me muestro indiferente por algún hecho trágico en el entorno familiar de mis colegas.  18) En esta crisis sanitaria me muestro indiferente por algún hecho fortuito en el entorno familiar de mis estudiantes.</p>	

	<p><b>REALIZACION PERSONAL:</b>  (Maslach, 2009) surge cuando se comprueba que las demandas que se le hace, exceden la capacidad para atenderlos de forma competente, evita las relaciones personales y profesionales, Bajo Rendimiento Laboral y Compromiso, incapacidad para soportar la presión, baja autoestima, falta de logro profesional en el trabajo además desilusión, Incomprensión e impotencia para tener sentido El mismo. Experimenta sentimientos de fracaso personal, muestra Falta de vitalidad, Ineficacia E</p>	<p>Sentido de culpa</p>	<p>19) Personalmente me culpo cuando en el alumnado persisten problemas de aprendizaje.  20) Personalmente me culpo cuando mis alumnos no han logrado un aprendizaje correcto al cierre de cada ciclo.</p>		
		<p>Eficacia</p>	<p>21) Trato en forma eficaz los problemas emocionales de algunos padres de familia cuando me solicitan  22) Desarrollo con eficacia los reportes solicitados por la dirección.  23) Desarrollo con eficacia el contenido curricular  24) Trato de forma eficaz los problemas emocionales de mis alumnos en forma virtual</p>		

	Incompetencia se Muestra, desfavorable para recibir nuevos conocimientos, lo que influye. negativamente en la resolución de problemas Experimenta insatisfacción producto de la tensa y Desagradable Atmosfera Laboral	Crea un clima de compromiso	25) Creo virtualmente un clima de compromiso con nuestra institución educativa entre mis colegas. 26) Creo un clima de compromiso con mis alumnos para lograr los objetivos trazados por nuestro colegio.		
		Vitalidad	27) Me encuentro con mucha vitalidad para asumir nuevos retos. 28) Realizo mis actividades dentro de mi horario establecido de clases virtuales con mucha vitalidad.		

		Atmosfera laboral Agradable	29) Tengo facilidad para crear una atmósfera agradable en mi práctica laboral docente. 30) Tengo facilidad para crear una atmosfera agradable en las diferentes reuniones virtuales con mis colegas.		
--	--	-----------------------------	---	--	--

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

**Variable 2:** El desempeño laboral desde la perspectiva docente

### **Dimensiones de las variables:**

**Dimensión 1** la dimensión capacidades pedagógicas:(valdes,2009, p.14 ,15,16.), esta dimensión comprende el dominio de los contenidos que imparte de acuerdo a la programación y planificación curricular, además insta la enseñanza de la teoría de la educación y la aplicación continua a la práctica escolar, utiliza la investigación científica para dar solución a algunos problemas de aprendizaje y es autónomo en la determinación para dar soluciones a conflictos tanto, cognitivos y formativos desarrolla una, evaluación, continua y sistemática, dominio de la didáctica general y de las especialidades que imparte. selecciona, elabora y usa material didáctico e instruyen para la aplicación correcta e innovadora de tics o recursos informáticos, el nivel de su corrección, de su comunicación verbal y no verbal, planifica el desarrollo de procesos y estrategias pedagógicas, contribuye a la creación de un adecuado clima socio psicológico en su aula o institución, al nivel de conocimiento y tratamiento individual y grupal que brinda a sus alumnos en correspondencia a sus características psicológicas y contextuales, mantiene el nivel de información del aprendizaje de sus alumnos, representación sobre el encargado social de la escuela, efectividad de su capacitación y auto preparación, actitud científica en su servicio de su profesión, grado de autonomía y además y nivel de creatividad con que enfrentan los problemas que se le presentan en el ejercicio.

### **Dimensión 2**

EMOCIONALIDAD:(Valdes,2009 p. 16) nivel de satisfacción, interés y entusiasmo con la labor que realiza, crea expectativas que tiene respecto al desarrollo y el aprendizaje de sus estudiantes promoviendo la disciplina, el cuidado del mobiliario y propiciando el desarrollo de un ambiente de respeto y la práctica de los valores en clase, como parte de la formación en valores que imparte, además aplicaciones correctivas y crea estrategias adecuadas para

mejorar la formación del alumno, creando además en él autoeficacia, valoriza en aprendizaje y las actividades y elogia los logros de sus alumnos,

87 muestra entusiasmo, alegría y felicita por seguir la práctica en su vida diaria de buenos hábitos y la buena conducta como parte del aprendizaje para toda la vida.

### **Dimensión 3**

responsabilidad laboral:(valdez 2009,p.17)comprende los siguientes parámetros: asistencia y puntualidad a la escuela, a sus clases y demás actividades relacionadas, con la institución educativa, grado de participación pertinente en las reuniones o actividades en su trabajo y accesibilidad a la información, además de acceder a las sesiones de preparación metodológica, reuniones de ciclo o departamento, claustros y otros espacios para reflexión colectiva entre docentes del cumplimiento de las normativas de los superiores , nivel profesional alcanzado, actitud y resultados logrados en las acciones propias de su superación profesional en su laboral y la capacidad que tiene plasmando información oportuna.

### **Dimensión 4**

relaciones personales:((valdez,2009 p.17,18) se establece con alumnos, directivos, colegas, padres y familiares de alumnado. se relaciona con el nivel de conocimiento que tiene el docente de la problemática de sus alumnos, muestra preocupación y comprensión para atenderlos y ser oportuno con ellos, tiene y promueve el respeto y la cordialidad en el trabajo y la participación democrática del alumnado, además participa en las reuniones o actividades de su institución. solicita la ayuda o apoyo de sus colegas en algunas ocasiones, promueve la participación de la familia del estudiante para mejorar su aprendizaje y mejorar la relación docente -alumno.

**Dimensiones de las Variables:** Según Valdés (2009) p. 13 para evaluar el desempeño laboral del docente se realiza un proceso sistematiza cuyo fin es obtener datos verificables confiables que comprobará y valorará el efecto y producción del aprendizaje de sus estudiantes, el despliegue de su capacidad es pedagógicas, su emocionalidad, su responsabilidad laboral y la naturaleza

de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles y rangos
<p>Según Valdés (2009, p. 13) para evaluar el desempeño laboral del docente se realiza un proceso sistematizado cuyo fin es obtener datos verificables confiables que comprobará y valorará el efecto y producción del aprendizaje de sus estudiantes, el despliegue de sus capacidades es pedagógicas, su emocionalidad, su responsabilidad laboral y</p>	<p>La dimensión <b>capacidades pedagógicas:(valdes,2009, p.14,15,16.)</b>, esta dimensión comprende el dominio de los contenidos que imparte de acuerdo a la programación y planificación curricular, además insta la enseñanza de la teoría de la educación y la aplicación continua a la práctica escolar, utiliza la investigación científica para dar solución a algunos problemas de aprendizaje y es autónomo en la determinación para dar soluciones a conflictos tanto, cognitivos y formativos desarrolla una evaluación continua y sistemática, dominio de la didáctica general y de las</p>	<p><b>Capacidades pedagógicas</b></p>	<p>Planificación y Programación curricular</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planifico mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mi aula virtual.</li> <li>2. Coordinó virtualmente con mis colegas sobre mi contenido curricular.</li> <li>3. Demuestro conocimientos actualizados en el área en que enseño.</li> <li>4. Seleccione mi contenido curricular de acuerdo a los aprendizajes que la escuela busca desarrollar en esta Virtualidad.</li> </ol>	<p>Escala ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Deficiente (56-130)</p> <p>Regular (131-205)</p> <p>Bueno (206-280)</p>

<p>la naturaleza de sus relaciones personales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.</p>	<p>especialidades que imparte. selecciona, elabora y usa material didáctico e instruyen para la aplicación correcta e innovadora de tics o recursos informáticos, el nivel de su corrección, de su comunicación verbal y no verbal, planifica el desarrollo de procesos y estrategias pedagógicas, contribuye a la creación de un adecuado clima socio psicológico en su aula o institución, al nivel de conocimiento y tratamiento individual y grupal que brinda a sus alumnos en correspondencia a sus características psicológicas y contextuales, mantiene el nivel de información del aprendizaje de sus alumnos, representación sobre el encargado social de la escuela, efectividad de su capacitación y auto preparación, actitud científica en su servicio de su profesión, grado de autonomía y además y nivel de creatividad con que enfrentan los problemas que se le presentan en el ejercicio.</p>	<p>Procesos y estrategias pedagógicas</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Diseño virtualmente en forma creativa procesos pedagógicos capaces de desarrollar compromisos en mis estudiantes.</li> <li>6. Seleccionó diversos recursos virtuales para mis estudiantes como soporte en sus aprendizajes.</li> <li>7. Elaboró virtualmente una evaluación permanente en relación a los aprendizajes esperados.</li> <li>8. Incorporó estrategias pedagógicas innovadoras en mi práctica educativa virtual.</li> </ol>		
		<p>Selección, elaboración y uso de material didáctico.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Elaboro materiales didácticos para mis clases virtuales.</li> <li>10. Selecciono materiales didácticos de apoyo para las diversas actividades planificadas por el colegio.</li> </ol>		

				11.utilizo materiales didácticos como apoyo en las reuniones virtuales con los padres de familia.	
			Aplicación correcta e innovadora de tics.	12. Aplico adecuadamente los tics en mi aula virtual. 13. Uso en forma innovadora los tics en mi labor educativa. 14. Instruyo en forma virtual a los alumnos para utilizar correctamente los tic's.	
	<p><b>dimensión:</b> <b>emocionalidad:(valdes,2009, p. 16)</b> nivel de satisfacción, interés y entusiasmo con la labor que realiza, crea expectativas que tiene respecto al desarrollo y el aprendizaje de sus estudiantes promoviendo la disciplina, el cuidado del mobiliario y propiciando el desarrollo de un ambiente de respeto y la práctica de los valores en clase, como parte de la formación en valores que imparte, además aplicaciones correctivas y crea estrategias adecuadas para mejorar la formación del alumno, creando además en él autoeficacia, valoriza en aprendizaje y las</p>	<b>Emocionalidad</b>	Muestra entusiasmo	15. Demuestro entusiasmo para favorecer el desarrollo de los aprendizajes del alumnado.  16. demuestro entusiasmo en mi labor educativa dentro del horario habitual de clases virtuales.	
			Formación y disciplina del alumnado	17. Promuevo virtualmente la formación del alumnado en las normas del colegio. 18. Promuevo virtualmente la disciplina basada en la responsabilidad individual.	

	actividades y elogia los logros de sus alumnos, muestra entusiasmo, alegría y felicita por seguir la práctica en su vida diaria de buenos hábitos y la buena conducta como parte del aprendizaje para toda la vida		Alegre	19. Me muestro alegre con la labor que realiza como docente 20. Se muestro alegre con la labor que realiza entre sus colegas		
--	--	--	--------	---	--	--

			Promuevo el Respeto	21. Propicio virtualmente el desarrollo de un ambiente de respeto entre el alumnado. 22. Promuevo virtualmente un ambiente favorable de respeto entre mis colegas		
			Fomento la práctica de Valores	23. Fomento virtualmente la práctica de valores entre mis colegas. 24. Fomento virtualmente la práctica de valores entre mis estudiantes.		
			Elogia a sus alumnos	25. Elogia el buen comportamiento de sus alumnos en esta virtualidad 26. Elogia los resultados del aprendizaje de sus alumnos cada fin de ciclo.		

			<p>Felicita a sus alumnos</p>	<p>27. Felicito en forma virtual a los mejores alumnos de clase.</p> <p>28. Felicito virtualmente a los alumnos para que superan sus dificultades en el proceso de aprendizaje.</p>	
--	--	--	-------------------------------	---	--

	<p><b>dimensión responsabilidad laboral:(Valdez,2009,p.17)</b>compr ende los siguientes parámetros: asistencia y puntualidad a la escuela, a sus clases y demás actividades relacionadas, con la institución educativa, grado de participación pertinente en las reuniones o actividades en su trabajo y accesibilidad a la información, además de acceder a las sesiones de preparación metodológica, reuniones de ciclo o departamento, claustros y otros espacios para reflexión colectiva entre docentes del cumplimiento de las normativas de los</p>	<p><b>Responsabilidad en el desempeño</b></p>	<p>Puntualidad laboral</p>	<p>29. Ingreso puntualmente a los programas virtuales de actualización docente.</p> <p>30. Soy puntual con la entrega de informes solicitados por mis autoridades superiores.</p> <p>31. Soy puntual con el horario de inicio ya establecido por mi colegio.</p>	
			<p>Asistencia laboral</p>	<p>32. Asisto virtualmente a actualizaciones de especialistas de Minedu</p> <p>33. Asisto virtualmente a las sesiones en mi aula virtual</p>	

	superiores, nivel profesional alcanzado, actitud y resultados logrados en las acciones propias de su superación profesional en su laboral y la capacidad que tiene plasmando información oportuna.	Participación pertinente en reuniones con colegas y directivos.	34. Participo pertinentemente en las reuniones virtuales convocadas por la dirección de la institución educativa. 35. Participo pertinentemente en las reuniones virtuales convocadas entre colegas.	
--	--	---	---	--

			<p>Superación y capacitación profesional.</p>	<p>36. Demuestro interés por superarme profesionalmente.  37. Participo en jornadas de capacitación profesional En forma virtual.  38. Despierto buenos comentarios por parte de mis compañeros.  39. Soy innovador con mis actividades virtuales.  40. Aplico las recomendaciones los sugeridas por especialistas en educación.</p>		
			<p>Cumplimiento de las normativas</p>	<p>41. Cumpló con las normativas establecidas por mis superiores  42. Cumpló con normas Establecidas en el código de ética profesional.</p>		

	<p><b>dimensión relaciones personales:(valdez,2009 p.17,18)</b> se establece con alumnos, directivos, padres y familiares de alumnado. se relaciona con el nivel de conocimiento que tiene el docente de la problemática de sus alumnos, muestra preocupación y comprensión para atenderlos y ser oportuno con ellos, tiene y promueve el respeto y la cordialidad en el trabajo y la participación democrática del alumnado, además participa en las reuniones o actividades de su institución. solicita la ayuda o apoyo de sus colegas en algunas ocasiones, promueve la participación de la familia del estudiante para mejorar su aprendizaje y mejorar la relación docente -alumno.</p>	<p><b>Relaciones personales</b></p>	<p>Atención a los estudiantes</p>	<p>43. Atiendo las diferentes problemáticas que presentan mis alumnos fuera del horario habitual de clases virtuales. 44. Dedico mayor atención a los mejores estudiantes en esta virtualidad</p>		
			<p>conocimiento de la problemática de sus alumnos</p>	<p>45. Tengo conocimiento de Los problemas que atraviesan sus alumnos en relación con su entorno. 46. Tengo conocimiento de Los problemas emocionales que atraviesan sus estudiantes en relación a esta crisis sanitaria</p>		
			<p>Oportuno con el alumnado</p>	<p>47. Resuelvo los conflictos oportunamente a través del diálogo. 48. Resuelvo oportunamente malos entendidos entre el alumnado buscando soluciones prácticas.</p>		
			<p>Respeto y cordialidad en su trabajo</p>	<p>49. Virtualmente demuestro respeto y cordialidad en el trato con mis autoridades superiores. 50. Demuestro virtualmente respeto y cordialidad con mis alumnos</p>		

			<p>Participación democrática del alumnado.</p>	<p>51. Promuevo entre mis estudiantes la participación democrática basada en las normas establecidas en mi institución educativa.</p> <p>52. Promuevo entre mis estudiantes la participación democrática basada en los principios democráticos universales.</p>		
			<p>Solicita ayuda a sus Colegas</p>	<p>53. Cuando tengo dudas de la información recibida por Minedu solicito ayuda a mis colegas.</p> <p>54. Cuando tengo situaciones desagradables en mi práctica docente solicité ayuda a mis colegas.</p>		
			<p>Promueve la participación de las familias</p>	<p>55 Promuevo la participación responsable de la familia en el cuidado del alumno en relación a esta emergencia sanitaria.</p> <p>56 Promuevo la participación de la familia para apoyar el desarrollo del aprendizaje virtual de mis alumnos.</p>		

## Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable síndrome de Burnout*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Agotamiento emocional	Agotamiento laboral	1-10	Escala Ordinal Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5)	Bajo (30-70)
	Tensión			
	laboral Angustia Sobrecarga			
	de trabajo			
Despersonalización	Estrés	e 11-20		Medio (71-111)
	laboral			
	Maltrato al alumnado Frialdad e insensibilidad			
Realización Personal	Indiferencia	21-30		Alto (112-150)
	Sentido de culpa			
	Vitalidad			
	Atmosfera laboral			
	Agradable			
	Eficacia			
	Crea un Clima de compromiso			

*Adaptada por vera(2021), original de maslash(1981)*

**Tabla 2***Operacionalización de la variable Desempeño laboral docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Capacidades pedagógicas	- Planificación y programación curricular - Procesos y estrategias pedagógicas.	1-14	Escala Ordinal	Deficiente (56-130)
	- selección, elaboración y uso de material didáctico.			
Emocionalidad	- aplicación correcta...	15-28	Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5)	Regular (131-206)
	- Muestra Entusiasmo.			
	- Formación y disciplina del alumnado.			
	- Alegre			
	- Promueve el respeto.			
Responsabilidad en el desempeño	- Fomento la práctica de Valores.	29-42		Eficiente (206-280)
	- Elogia a sus alumnos.			
	- Felicita a sus alumnos.			
	- Puntualidad Laboral			
	- Asistencia laboral			
Relaciones personales	- Participación pertinente en reuniones con colegas y directivos	43-56		
	- Superación y capacitación profesional.			
	- Cumplimiento de las normativas			
	- Atención a los estudiantes.			
	- conocimiento de la problemática de sus alumnos			
Relaciones personales	- Oportuno con el alumnado	43-56		
	- Respeto y cordialidad en su trabajo			
	- Participación democrática del alumnado.			
	- Solicita ayuda a sus colegas			
Relaciones personales	- Promueve la participación de la familia			

*Adaptada por vera (2021) original de valdes (2009)*

Cuestionarios originales de maslach y valdes para valorar el síndrome de Burnout y el desempeño laboral desde la perspectiva del docente, adaptada para esta investigación por Vera (2021)

# RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 2303-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 27 de julio de 2021

## VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Mtro(a). Dr. (a) **Vega Vilca Carlos Sixto** de la Experiencia Curricular **“Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación”** del programa de **MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

***“Síndrome de Burnout y desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la IE Politécnico Nacional del Callao, 2021 ”***

presentado por el (la) estudiante:

**Bach. Magno Antonio Vera Correa**

## CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación”.*

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de investigación de la Escuela de Posgrado”.*

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto”.*

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *“El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis”.*

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de **“Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación”**.

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

## SE RESUELVE:

**Art. 1°.-** Aprobar el proyecto de tesis ***Síndrome de Burnout y desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la IE Politécnico Nacional del Callao, 2021***, presentado por el (la) Bach. **Magno Antonio Vera Correa**, con Código: **7001184630**, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

**Art. 2°.-** Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: ***Evaluación y aprendizaje*** , correspondiente al Programa de ***MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA***.

**Art. 3°.-** Designar al Mtro(a). Dr(a). **Vega Vilca Carlos Sixto** como asesor metodólogo del proyecto de tesis ***Síndrome de Burnout y desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la IE Politécnico Nacional del Callao, 2021*** .

***Regístrese, comuníquese y archívese.***



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

## Análisis inferencial

### Prueba de normalidad

Formulación de hipótesis:

H0: Hipótesis Nula: Los datos se ajustan a una distribución normal.

H1: Hipótesis alterna: Los datos no se ajustan a una distribución normal.

Nivel de significancia: 5% = ,05

Prueba estadística: Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para una muestra.

Estimación del P – valor:

### Tabla 3

*Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov*

Variables y dimensiones	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>,908</b>	<b>60</b>	<b>,0001</b>
Agotamiento emocional	,905	60	,0001
Despersonalización	,902	60	,0001
Realización personal	,918	60	,0001
<b>Desempeño laboral</b>	<b>,904</b>	<b>60</b>	<b>,0000</b>
Capacidades pedagógicas	,902	60	,0000
Emocionalidad	,904	60	,0000
Responsabilidad en el desempeño	,907	60	,0000
Relaciones personales	,913	60	,0000

*Notas. a. La distribución de la prueba es normal. b. Se calcula a partir de datos. c. Corrección de significación de Lilliefors.*

Toma de decisión: Como las significancias de los datos de las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral y sus dimensiones son menores a 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, los datos no se ajustan a una distribución normal, entonces se tiene que utilizar una prueba de hipótesis no paramétrica para analizar las correlaciones, en este caso se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

# VARIABLE 1

VARIABLE 1																						
Dimensión 1											SUMA	Dimensión 2									SUMA	
items	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10		p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	
1	3	3	3	3	3	2	3	3	5	2	30	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	37
2	3	3	1	2	1	1	2	1	1	2	17	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	13
3	3	3	3	3	1	1	3	2	1	1	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	5	5	4	5	1	4	4	3	4	2	37	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	14
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	15
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
7	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
8	4	4	5	4	4	2	5	4	4	3	39	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	14
9	2	2	1	3	1	1	4	1	2	2	19	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
10	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
11	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	27	1	1	2	1	2	1	2	2	2	4	18
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
13	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11
14	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	31	2	2	2	1	1	1	2	3	2	4	20
15	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	13	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	13
16	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
17	3	5	5	4	3	5	4	5	3	5	42	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12

# VARIABLE 1

## Dimensión 3

SUMA

p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	30	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	42
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	38
3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	33
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	45

# VARIABLE 2

## Dimensión 1

Dimensión 1														SUMA
p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	65
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	67
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	62
4	4	4		4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	49
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	62
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	67
5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	68
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	63
3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	42
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	63

# VARIABLE 2

## Dimensión 2

SUMA

p45	p46	p47	p47	p49	p50	p51	p52	p53	p54	p55	p56	p57	p58	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	62
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	60
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	60
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68

# VARIABLE 2

## Dimensión 3

SUMA

p59	p60	p61	p62	p63	p64	p65	p66	p67	p68	p69	p70	p71	p72	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	68
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69
5	4	5	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	62
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	62
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	61
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	68
5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	59
5	5	5	5	5	4	5	5	5		5	5	5	5	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	63

# VARIABLE 2

## Dimensión 4

SUMA

p73	p74	p75	p76	p77	p78	p79	p80	p81	p82	p83	p84	p85	p86	
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	63
5	2	2	2	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	56
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	59
5	4	3	3	4	4	5	5	3	5	3	3	4	4	55
5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	64
5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	63
5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	58
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	46
4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	60
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	59
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	63
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	63

Anexo 2. Base de datos

N	Síndrome de Burnout																													
	Agotamiento emocional										Despersonalización										Realización personal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	3	3	3	3	3	2	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	3	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
4	5	5	4	5	1	4	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
6	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
7	3	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
8	4	4	5	4	2	2	5	4	4	3	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	3	1	3	1	2	4	1	2	2	1	1	1	1	3	1	2	1	2	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
10	2	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
11	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3
12	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3
13	2	3	3	3	1	1	3	3	2	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
14	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	1	1	1	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
15	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
16	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
17	3	5	5	4	3	5	4	5	3	5	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5
18	3	3	3	3	3	2	3	3	5	2	4	2	4	2	4	4	4	2	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
19	3	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
20	3	3	3	3	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5

21	5	5	4	5	1	4	4	3	4	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
24	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
25	4	4	5	4	4	2	5	4	4	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
26	2	2	1	3	1	1	4	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
27	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
28	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
30	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
31	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	1	1	1	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
32	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
33	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5
34	3	5	5	4	3	5	4	5	3	5	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5
35	3	3	3	3	3	2	3	3	5	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
36	3	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	4	1	2	1	1	2	2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
37	3	3	3	3	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5
38	5	5	4	5	1	4	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
41	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4
42	4	4	5	4	4	2	5	4	4	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	2	2	1	3	1	1	4	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5
44	3	3	3	3	3	2	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
45	3	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
46	3	3	3	3	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5

47	5	5	4	5	1	4	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

49	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
50	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	
51	4	4	5	4	4	2	5	4	4	3	1	1	1	2	3	2	1	4	1	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	2	2	1	3	1	1	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
53	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	
54	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
56	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	
57	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	1	1	1	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	
58	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
59	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
60	3	5	5	4	3	5	4	5	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5		







5 6	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5			
5 7	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4			
5 8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	
5 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
6 0	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5

## Anexo Carta de presentación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 2 de agosto de 2021  
Carta P. 0838-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Doctor  
Venancio Asencios Araíndia  
Director  
IE Politécnico Nacional del Callao

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a VERA CORREA, MAGNO ANTONIO; identificado con DNI N° 25843193 y con código de matrícula N° 7001184630; estudiante del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Síndrome de Burnout y desempeño laboral desde la perspectiva del docente, en la IE Politécnico Nacional del Callao, 2021**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador VERA CORREA, MAGNO ANTONIO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



I.E. "POLITÉCNICO NACIONAL DEL CALLAO"

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO  
EDUCACIÓN SECUNDARIA DE MENORES  
Av. ELMER FAUCETT CDRA. 7 S/N - CALLAO



*El Director de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLITÉCNICO NACIONAL DEL CALLAO, de la jurisdicción de la Dirección Regional de Educación del Callao; quien suscribe otorga la presente,*

## **AUTORIZA:**

Al Lic. **MAGNO ANTONIO VERA CORREA**, identificado con DNI N° 25843193, para que realice la recolección de datos a los docentes del nivel secundario de la institución por motivo de desarrollar la tesis titulada "Síndrome de Bornout y Desempeño Laboral desde la Perspectiva del Docente, en la IE. Politécnico Nacional del Callao, 2021", a fin de optar el grado de Magister en Psicología Educativa.

*Se expide el presente a solicitud del interesado para los fines que estime pertinente.*

Callao, 06 de Agosto del 2021.



*[Firma]*  
Dr. Vladimir Asencio Acosta  
DIRECTOR  
I.E. POLITÉCNICO NACIONAL DEL CALLAO

VAA/D.  
CMM/SC.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN  
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VEGA VILCA CARLOS SIXTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada:

"SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL DOCENTE, EN LA IE POLITECNICO

NACIONAL DEL CALLAO, 2021", cuyo autor es VERA CORREA MAGNO ANTONIO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor	Firma
VEGA VILCA CARLOS SIXTO DNI: 09826463 ORCID: 0000-0002-2755-8819	Firmado digitalmente por :CVEGACS el 09-08-2021 01:08:18

Código documento Trilce: TRI - 0178404

