



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

El Síndrome de Agotamiento Profesional en la función laboral docente en Instituciones Educativas de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Segovia Achulli, Angelica Maria ([orcid.org/0000-0002-5809-8616](https://orcid.org/0000-0002-5809-8616))

**CO-ASESORES:**

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo ([orcid.org/0000-0002-2366-6724](https://orcid.org/0000-0002-2366-6724))

Dra. Ayvar Bazán, Zoila ([orcid.org/0000-0003-3844-585X](https://orcid.org/0000-0003-3844-585X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

Dedicaré esta Tesis a mis padres por haberme dado la vida y por enseñarme, a través de su ejemplo de esfuerzo y valores, cómo enfrentar los desafíos de la vida. También quiero expresar mi gratitud a mi esposo y cuñada por su generosidad y apoyo incondicional, así como a mis sobrinos, cuya alegría ha aportado equilibrio a mi vida.

## **Agradecimiento**

A mis asesores por toda la paciencia y calidad profesional.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "El Síndrome de Agotamiento Profesional en la función laboral docente en Instituciones Educativas de Lima, 2023", cuyo autor es SEGOVIA ACHULLI ANGELICA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 Completa 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, 31 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO SIGIFREDO <b>DNI:</b> 25601051 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2366-6724	Firmado electrónicamente por: SPEREZ15 el 02-08- 2023 14:59:30

Código documento Trilce: TRI - 0631026





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SEGOVIA ACHULLI ANGELICA MARIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El Síndrome de Agotamiento Profesional en la función laboral docente en Instituciones Educativas de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ANGELICA MARIA SEGOVIA ACHULLI <b>DNI:</b> 09929568 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5809-8616	Firmado electrónicamente por: ASEGOVIAA el 31-07- 2023 23:48:17

Código documento Trilce: TRI - 0631029



## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>15</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>22</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>30</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>36</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>37</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>39</b>
<b>ANEXOS</b>	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Tabla de frecuencia de la variable síndrome de agotamiento profesional	22
<b>Tabla 2</b>	Tabla de frecuencia: dimensiones de la variable síndrome de agotamiento profesional	23
<b>Tabla 3</b>	Tabla de frecuencia: Función laboral docente	24
<b>Tabla 4</b>	Tabla de frecuencia: dimensiones de la variable función laboral docente	24
<b>Tabla 5</b>	Información de Ajuste de los modelos	25
<b>Tabla 6</b>	Bondad de ajuste	26
<b>Tabla 7</b>	Estimaciones de parámetros	27
<b>Tabla 8</b>	Prueba Seudo R cuadrado	29

## Resumen

El siguiente estudio tuvo como propósito determinar la influencia del síndrome de agotamiento profesional en la función laboral docente en Instituciones Educativas de Lima, 2023. El presente se desarrolló en un tipo de investigación básica, con un diseño no experimental el cual se aplicó de manera transversal debido a que se describieron las variables analizando su interrelación en un momento dado, bajo un enfoque cuantitativo de nivel correlacional causal. Como técnica de recopilación de datos se realizó la encuesta, con una población de 103 docentes, cuya muestra fue de 82 docentes a los cuales fue aplicado los cuestionarios, se adaptó dos cuestionarios (politómicos ordinales con escala de Likert), la base de datos recogida fue analizada con la prueba Pseudo R cuadrado, tomando el coeficiente de Nagelkerke por ser el de mayor valor, con ello demostramos que la variable síndrome de agotamiento profesional influye en un 18,6% sobre la variable función laboral docente, los resultados inferenciales de la variable síndrome de agotamiento profesional es predictor del nivel regular de la función laboral docente ya que  $wald=581,456 > 4$  y  $sig= <,001$ .

**Palabras clave:** *Burnout, función laboral, educación, estadística.*



## Abstract

The purpose of the following study was to determine the influence of professional burnout syndrome on the teaching job function in Educational Institutions of Lima, 2023. The present was developed in a type of basic research, with a non-experimental design which was applied cross-sectionally. due to the fact that the variables were described analyzing their interrelation at a given moment, under a quantitative approach of a causal correlational level. As a data collection technique, the survey was carried out, with a population of 103 teachers, whose sample was 82 teachers to whom the questionnaires were applied, two questionnaires were adapted (ordinal polytomous with Likert scale), the database collected was analyzed with the Pseudo R square test, taking the Nagelkerke coefficient for being the one with the highest value, thereby demonstrating that the professional burnout syndrome variable influences 18.6% of the teacher work function variable, the inferential results of the variable professional burnout syndrome is a predictor of the regular level of the teaching job function since  $wald = 581.456 > 4$  and  $sig = <.001$ .

**Keywords:** *Burnout, job function, education, statistics.*

## I. INTRODUCCIÓN

Debido a la creciente demanda y las exigencias propias de la labor docente, los profesores mostraron agotamiento físico, emocional y mental causado por el estrés crónico. Tanto los docentes que tienen vocación como los que no la tienen pueden verse afectados por este síndrome, aunque cabe recalcar que la vocación para la enseñanza puede ser un factor protector que ayude a lidiar con las exigencias propias del trabajo, pero no les hace inmune. Es así como surge el síndrome de agotamiento laboral, denominado por algunos autores como SAP (Síndrome de agotamiento profesional). Este síndrome puede tener un efecto negativo en la salud, el bienestar y la calidad de la enseñanza.

En el contexto internacional, el sistema educativo de la India enfrenta desafíos específicos, como un incremento en la carga laboral, expectativas elevadas, falta de recursos y condiciones laborales exigentes. Un estudio realizado en la India estableció una correlación muy relevante entre el compromiso laboral de los docentes y el síndrome de agotamiento laboral. Es decir, a mayor compromiso organizacional, mayor es el riesgo de experimentar el síndrome de agotamiento laboral (Shantax International Journal of Education, 2020). En España, se ha identificado que las grandes cargas de trabajo, la inseguridad laboral y las rutinas frustrantes, como el exceso de reuniones, llevan a los docentes al desarrollo del síndrome de agotamiento laboral. Este síndrome amenaza la autoestima, el bienestar físico y la personalidad del docente, generando desmotivación, insatisfacción y la presencia de sentimientos negativos, Todo ello tiene consecuencias en los alumnos (Méndez et al., 2020). En Ecuador, se observó que los docentes de una institución educativa tenían una baja prevalencia del síndrome de agotamiento profesional. Sin embargo, se han encontrado docentes en una escala media y una pequeña población con una alta prevalencia del síndrome, lo que podría representar un factor crucial de riesgo (Manzano, 2020). En Brasil, un estudio indicó que los docentes presentaron un grado moderado de burnout, con un alto grado de despersonalización y un bajo grado de agotamiento emocional y realización personal (López & Rosales, 2022).

En el contexto nacional, el Proyecto Educativo Nacional al 2036 en Perú destaca la promoción del bienestar socioemocional como uno de los valiosos propósitos de la educación peruana. Se hizo hincapié en el cuidado y la atención del bienestar físico y emocional de los docentes. Un estudio realizado en Arequipa con una muestra de 233 docentes de una institución pública reveló que el 93,7% del profesorado presentaba un nivel moderado de burnout. Además, se observó que los varones se veían ligeramente más afectados por este síndrome dentro de ese nivel. También se encontró que a medida que aumentaba el agotamiento emocional, disminuía la realización personal de los docentes (Gallegos, 2023). Según los datos recolectados de docentes que recibieron ayuda psicológica y contención emocional a través de "Te Escucho Docente (TED)", se identificaron los siguientes malestares más comunes: pérdida de paciencia, dificultad para dormir y desmotivación para realizar actividades favoritas (PUCP, 2021)

En el contexto local, existieron varios factores que contribuyeron al SAP en los docentes. Uno de ellos es la alta carga de trabajo a la que se enfrentan constantemente. Los docentes tienen numerosas responsabilidades, como la preparación de clases, la corrección de tareas y exámenes, y las reuniones con la comunidad educativa. Además, deben cumplir con responsabilidades extracurriculares, como participar en comités y actividades escolares. Dentro del aula, también tuvieron que enfrentar el desafío de la virtualidad y la inclusividad, lo que añade una mayor carga de trabajo y demanda de adaptación. Esta sobrecarga puede llevar a un agotamiento físico y emocional. Es importante mencionar el factor de la falta de recursos y apoyo. Los docentes a menudo se enfrentan a limitaciones en infraestructura, falta de capacitación profesional y escasez de materiales educativos. La carencia de estos recursos puede generar frustración y estrés, lo que aumenta el riesgo del síndrome de agotamiento. La falta de apoyo adecuado de sus autoridades hizo que los docentes se sientan desamparados y agobiados, afectando su bienestar y su capacidad para desempeñarse de manera óptima (no ser reconocidos ni valorados); viéndose desmotivado disminuye su compromiso con la enseñanza, en este contexto Carrillo et al., (2009) expresa la motivación como impulsor de la conducta humana. Todos estos factores descritos podrían generar problemas de salud

física y mental mermando su capacidad para desempeñarse adecuadamente. Resultados en una institución educativa de Lima reveló que casi el 50% de profesores alcanzaron grados altos del síndrome del desgaste psíquico (Fernández M., 2002).

Se observó que la exigencia laboral en exceso lleva a que el docente no se desempeñe de forma eficaz en su aula, perdiendo las habilidades comunicativas con sus alumnos, llegando hasta ofenderlos y denigrarlos emocionalmente (Art. 15 de la Constitución Política del Perú menciona que el educando tiene derecho a una formación con respeto a su identidad, como es el buen trato físico y psicológico), esta situación se presenta más en las Instituciones Educativas Públicas. Asimismo, en el Art. 26, Constitución Política del Perú, en primera instancia nos menciona sobre la igualdad de oportunidades sin discriminación. También se observó que el docente en estado vulnerable puede ser agredido por los alumnos.

Por lo expresado, planteamos el problema tomando en cuenta que la excesiva carga laboral, el excesivo bagaje documentario a presentar como parte de su trabajo, hizo que los docentes tengan que trabajar horas extras (llevar trabajo a casa), y ello lleva a tener una vida que poco a poco les va desgastando, física y anímicamente, llegando al aspecto laboral, esto podría traer como consecuencia el no tener una buena función en su trabajo. Por lo tanto, este síndrome influirá en su vida laboral, siendo una de las consecuencias el perjuicio en el aprendizaje del estudiante (Malandar, 2019).

En este aspecto, para este estudio de investigación se determinó como problema general: ¿Cómo el síndrome del agotamiento profesional influye en la función laboral docente en Instituciones Educativas de Lima? y como problema específico: ¿Cómo el síndrome de agotamiento profesional influye en la dimensión pedagógica, política y cultural de la función laboral docente en Instituciones Educativas de Lima?

Por otro lado, la justificación teórica tiene como propósito generar reflexión y discusión académica sobre un basamento existente (Fernández V. , 2020). La investigación se justifica teóricamente en la teoría del estrés laboral y el

desgaste psicológico. La primera teoría sostiene que la interrelación entre individuo y entorno laboral puede generar estrés que perdurará por mucho tiempo y no desaparecerá fácilmente (Maslach, 2021), las demandas emocionales, carga de trabajo, ausencia de recursos y el día a día con alumnos difíciles de tratar son situaciones que tiene que abordar un docente, lo cual puede generar niveles relevantes de estrés acrecentando el síndrome de agotamiento profesional. La segunda teoría expresa que la exposición larga a situaciones estresantes puede terminar con los recursos personales, los docentes al lidiar con diversas responsabilidades y la presión por obtener buenos resultados puede acabar en un desgaste psicológico.

Respecto a la justificación práctica, Moreno, (2021) comenta que la justificación práctica ayuda a resolver un problema o a proponer estrategias de solución para resolverlo, respecto a lo arrojado en el estudio servirá para comprender y exponer el SAP, crearemos entornos laborales satisfactorios y saludables para los docentes y ello beneficiará tanto a los docentes como a los alumnos y al sistema educativo de la institución.

Como justificación metodológica, se utilizó el enfoque cuantitativo para dar respuesta a la problemática planteada. Para describir y medir la variable se emplearon instrumentos validados (Dos instrumentos: síndrome de agotamiento profesional y función laboral docente), se estructuró con un diseño no experimental transversal con nivel correlacional causal porque busca definir la relación entre las dos variables teniendo como objetivo establecer relaciones de causalidad entre ellas. El presente tiene como método hipotético-deductivo, analizando la relación entre leyes y explicación científica, este análisis contribuye a una comprensión más profunda de cómo se desarrolla y se valida el conocimiento científico.

Se emplearon metodologías de procesamiento de datos, recolección de información y medición, que serán de utilidad en futuros proyectos de investigación con un enfoque similar.

Sobre el objetivo general se consideró: Determinar la influencia del síndrome del agotamiento profesional en la función laboral docente en

Instituciones Educativas de Lima, y como objetivo específico: Establecer la influencia del síndrome de agotamiento profesional en las dimensiones pedagógica, cultural y política de la función laboral docente.

Asimismo, en cuanto a hipótesis general se estableció: El síndrome de agotamiento profesional influye significativamente en la función laboral docente en Instituciones Educativas de Lima, y como hipótesis específicas: Existe influencia del síndrome de agotamiento profesional en las dimensiones pedagógica, cultural y política de la función laboral docente en Instituciones Educativas de Lima.

## II. MARCO TEÓRICO

La siguiente investigación se presenta un análisis relacionado al SAP y su influencia en la función laboral docente, asimismo, se consideraron fuentes que analizan las dimensiones de cada variable, los antecedentes recopilados tienen enfoque de información científica relevante que contribuyó al presente trabajo de investigación.

En el contexto internacional, Pinel et al., (2019), realizaron una investigación del Burnout en docentes españoles, el objetivo fue tener una información más amplia del SAP en diversas etapas y los instrumentos de medición más relevantes de este síndrome, la metodología aplicada fue cuantitativa, el resultado: El mayor grado de burnout se noto en la educación secundaria y el menor grado de burnout fue en la etapa universitaria, el instrumento de medición más usado fue el de Maslach Burnout Inventory (MBI).

Asimismo, en la institución de enseñanza superior de Sevilla se realizó un estudio del SAP del profesorado de educación básica, cuyo objetivo principal era examinar el nivel de SAP que presentaba el profesorado, tomando prevalencia a las variables determinadas en características de años de experiencia, edad, tipo de centro educativo y el grado de enseñanza que imparten, el enfoque utilizado fue de naturaleza cuantitativa, construido en base a 1890 docentes, teniendo como variables: agotamiento emocional, la deshumanización y la carencia de realización, como resultado substancial se obtuvo que casi el 80% adquirió un puntaje en el nivel medio del síndrome en cuanto a agotamiento emocional, 83% obtuvo el nivel medio en cuanto a deshumanización, 86.2% nivel medio de burnout en cuanto a falta de realización personal (Gallardo et al., 2019).

Adicionando, en Argentina, se realizó un estudio sobre las percepciones de un grupo de profesorado sobre demandas cuantitativas y emocionales de su labor, además de su nivel de exposición a la disonancia emocional y SAP, la metodología utilizada fue cuantitativa, teniendo como resultado: los docentes ven su trabajo como cognitivamente exigente y emocionales, presentan elevado agotamiento emocional y despersonalización. Conclusión, las II.EE. deben elaborar estrategias que mitiguen las exigentes demandas laborales y

examinar los recursos laborales con el propósito de salvaguardar la salud ocupacional. (Pujol, 2021).

Además, Dinis (2022), en su artículo reconoce la conexión entre Trabajo Docente (TD) y Burnout en personal académico portugués y brasileño. El autor se enfoca en identificar perfiles resultantes de la relación entre estas variables, como metodología se usó el Cuestionario de Trabajo Docente (CTD) y la subescala de Burnout Personal del Inventario de Burnout de Copenhague (PIB). Como resultado se encontraron cuatro perfiles al realizar un análisis de conglomerados: Bajo Trabajo Docente; Alto Trabajo Docente; y otros dos perfiles con TD déficit en al menos una dimensión TD: Principios y valores fundamentales en el trabajo bajo y Tiempo de trabajo adecuado y carga de trabajo bajos. En conclusión, el Burnout parece depender principalmente del déficit de aspectos relacionados con la calidad del trato y las relaciones interpersonales en el trabajo (percepciones de equidad, participación, no discriminación), así como el equilibrio de la carga de trabajo y la adecuación de las horas de trabajo.

Asimismo, en Ecuador, se realizó un estudio cuyo objetivo fue evidenciar el burnout en docentes ecuatorianos durante la pandemia, el método usado fue cuantitativo, se usó el MBI (Inventario de Burnout de Maslach) el instrumento de medida llegando al resultado que 30,83% de docentes presentan el síndrome (Jarrín y Patiño, 2020).

Además, en España un estudio ejecutado por Vergara et al, (2019), tuvo como relevancia de estudio identificar indicadores del síndrome en la función docente, utilizando una metodología descriptiva y correlacional, encontraron que los principales indicadores son: agotamiento emocional, deshumanización y la disminución de la realidad personal, también identificaron otros indicadores como falta de apoyo y reconocimiento, el excesivo trabajo y la falta de autonomía. En conclusión, señalan que el burnout es un problema relevante en el ámbito docente en España, pudiendo tener consecuencias negativas tanto en los docentes como en los alumnos.



En el contexto nacional, Vargas et. al., (2022), investigaron sobre la vinculación entre el bienestar psicológico y el SAP de una Institución Educativa., el objetivo fue realizar una prueba piloto con la coordinación de expertos en el tema que consistía en la toma de dos cuestionarios, se aplicó una metodología cuantitativa básica, se determinó la validez de una correlación positiva y moderada entre bienestar psicológico y función docente.

Mientras que, Noguera, (2022), en su investigación tuvo por objetivo comparar y exponer los niveles de las dimensiones del SAP en docentes de una institución pública, la metodología aplicada fue cuantitativa, usando el MBI adaptado se concluyó que solo un porcentaje menor tiene un alto índice de agotamiento emocional, al igual que despersonalización y un porcentaje aún más pequeño se encuentran en un nivel bajo de realización personal.

Continuando, Fernández (2019) al estudiar la sintomatología de agotamiento mental en un grupo de docentes de educación básica de Lima. Analizó tres dimensiones que abarca la sintomatología: agotamiento emocional, deshumanización y carencia de realización personal. Usando una metodología cuantitativa básica. Como resultado se obtuvo que el 43% del profesorado están predispuestos a desarrollar la sintomatología de agotamiento profesional en un corto trecho de tiempo. Se argumentan los componentes del síndrome y se relacionan con variables sociodemográficas (sexo, edad, lugar de nacimiento, etc.) en las que están inmersos los docentes.

Asimismo, Huayanay, (2022), desarrolló un análisis que tuvo como fin buscar la relación de burnout y la función docente en su área de trabajo así como niveles de burnout, el método usado fue descriptivo transversal, se usó MBI, en conclusión se logró determinar que no hay relación substancial entre burnout y la función docente en la institución citada, al igual que no hay vínculo entre la dimensión agotamiento emocional, deshumanización y realización personal, todas ellas con el desempeño docente.

Fernández (2002), explora el síndrome en una muestra del profesorado de primaria en Lima, analizando las tres dimensiones mencionadas (agotamiento emocional, despersonalización, realización personal). Usando un metodo

básico. Los resultados fueron que 43% de educadores alcanzan altos niveles del síndrome del desgaste psíquico.

Asimismo, Aramburu (2020), realiza un cuestionario (Maslach Burnout Inventory) a docentes de una I.E. resultando que 51% tiene nivel bajo de Burnout, solo el 14% presento nivel alto de Burnout, también observaron que existe una mayor incidencia de este síndrome en el género femenino. El mayor grado de Burnout se presenta en la dimensión realización personal.

Asi también, Lazo (2021) realizó una investigación en docentes, el motivo fue determinar las diferencias del síndrome entre los educandos de secundaria según sexo, edad y área curricular, realizando una muestra a cierto número de docentes, se ejecutó el mismo instrumento de medición que el anterior, como resultado se observó que no hay diferencias importantes estadísticamente por sexo, los educandos más jóvenes presentaron mayor incidencia en la magnitud de realización personal y despersonalización, con una pequeña diferencia. Se concluye que no existen diferencias relevantes estadísticamente comparando el síndrome por edad y sexo, en áreas curriculares si presentó estadísticamente relevancia pero con respecto a la dimensión agotamiento emocional.

En adición, Pizarro y Zevallos (2022) realizan una investigación sobre el SAP y salud mental positiva en docentes de Lima Metropolitana, aplicó también como instrumento de medición el cuestionario del síndrome de Burnout mencionado anteriormente (MBI), se concluyó que no hay vinculación entre el síndrome y la salud mental positiva.

Siguiendo la misma dirección, Apolaya (2021) realizó una investigación buscando la vinculación positiva entre el desempeño docente y el síndrome del profesor quemado en una I.E. Básico Especial del Lima cercado (docentes trabajando con alumnos de discapacidad severa y múltiple). Se aplicó el mismo modelo de instrumento anterior (MBI) el cual fue adaptado por la autora, como se resultado se prueba que existe una relación entre la función del educador y la dimensión agotamiento, la despersonalización no afecta el desempeño del

docente, aunque existe en menor nivel, algunos docentes sufren de insatisfacción profesional.

Por otro lado, las teorías relevantes con relación al síndrome de agotamiento profesional fue fundamentado por Maslach et al., (2021), aplicando la metodología de la observación y la investigación empírica usando cuestionarios y entrevistas para el análisis, establece que el SAP conocido también como burnout es el resultado del desvalance entre demanda laboral y los recursos disponibles para enfrentarlo, las autoras se enfocan en tres dimensiones: un estado de desgaste emocional, deshumanizada y baja realización personal.

Ruiz, (2019), comentó sobre la teoría de Richard S. Lazarus, uno de los investigadores mas importantes respecto al estrés laboral, centró los procesos cognitivos que ocurren en situaciones estresantes, esta teoría parte de los modelos transaccionales del estrés, expresa cómo interactúa la persona ante un ambiente ubicado en una situación concreta, en la que se considera la influencia de sus evaluaciones y cogniciones.

Freudenberger (1974), refiere al SAP como una condición de cansancio físico y mental que afecta con mayor incidencia a profesionales dedicados a dar servicio de ayuda como médicos, enfermeras y trabajadores sociales, posteriormente Christina Maslach contribuye a la comprensión y medición del fenómeno, y aquí a las dimensiones de la variable SAP: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Maslach, 2021).

Conclusión, el burnout es un síndrome que puede afectar a cualquier persona que trabaja en profesiones estresantes y demandantes, según Maslach las dimensiones del SAP es agotamiento emocional (cansancio y fatiga física o psíquica o combinación de ambas causado por estrés crónico, con énfasis a situaciones laborales, afectando a otras áreas de la vida (Maslach, 2021)), deshumanización (negación de la humanidad, dignidad y derechos de una persona o grupo, tratándolos como si fueran menos que seres humanos, trata a otros seres como objetos, los persiven como inferiores sin importancia, se muestra de diversas formas, como discriminación, prejuicios, exclusión social, etc. Sentimiento pesimista y cínica (Joy, 2021)) y baja

realización personal (desvalorización, es un estado en la cual la persona no está satisfecha consigo misma, en concordancia a su logro en su vida personal o profesional. La persona presenta sentimientos de insatisfacción, frustración y una percepción de que no está alcanzando su total potencial, sus metas trazadas (Dweck, 2006)).

Estableciendo el fundamento teórico para la variable función docente, existen muchos autores que abordan diversos enfoques respecto a la teoría como: el enfoque basado en competencias, constructivista y el enfoque de la motivación y el compromiso. El primer enfoque se menciona las competencias y habilidades necesarias para un buen desempeño docente, el segundo expresa que la función efectiva implica crear entornos de aprendizaje constructivos, con el cual el estudiante, se promueve la participación activa, reflexión y construcción del conocimiento (estudiante igual a ente crítico). Y el tercer enfoque tiene como punto principal la motivación intrínseca, satisfacción del trabajo y su compromiso en este afectan la función docente (Minedu, 2022).

Santander, (2023), menciona la teoría constructivista de Jean Piaget, quien afirmó que la información no representa una réplica exacta de la realidad. Por lo contrario una construcción que cada individuo elabora a partir de información que ya posee y de la interacción con su entorno.

Asimismo, el desempeño docente según Álvarez, (2011), alega como la capacidad de un profesor para planificar, implementar y evaluar de manera efectiva la secuencia de enseñanza y aprendizaje, con el fin de obtener el máximo progreso académico y personal estudiantil. De acuerdo (Álvarez, 2020) al Marco del buen desempeño docente (Minedu, 2022) señala que las dimensiones específicas correspondiente a la función docente son pedagógica, cultural y política.

Añadiendo teorías de estas dimensiones de acuerdo con el marco del buen desempeño docente, la dimensión pedagógica es el núcleo central de la profesionalidad docente, referidos a saberes específicos, saberes pedagógicos, contruidos a partir de la reflexión de la teoría y la práctica,

que le permitan utilizar diversos saberes para cumplir su función. También se expresa en la práctica específica de la enseñanza, que requiere el carácter, los intereses y la capacidad del estudiante para estimular la participación en el aprendizaje y la formación. El síndrome de agotamiento profesional, es un tema ampliamente estudiado en diversas profesiones, incluyendo la pedagogía. Uno de los autores sobresalientes en el estudio del burnout en profesionales de la educación es Christina Maslach. Con respecto a la dimensión pedagógica específicamente, el estudio y análisis del burnout en profesores se ha centrado en cómo el estrés crónico, las demandas de la enseñanza y otros factores laborales pueden afectar su bienestar emocional y su satisfacción en el ámbito profesional (Maslach, 2021).

En cuanto a la dimensión cultural, es substancial considerar su entorno para poder encarar los retos económicos, políticos, sociales, culturales e históricos, así como las situaciones locales, regionales, nacionales e internacionales. Significa comprender desarrollos, dilemas y desafíos, y analizarlos para obtener los aprendizajes contextuales que cada sociedad ofrece a sus nuevas generaciones. De Las Cuevas (1996) menciona que además de los componentes principales del síndrome de burnout, es esencial considerar otros factores que también pueden influir en su aparición y desarrollo. Estos factores adicionales incluyen: Factores culturales: La cultura en la que una persona reside y trabaja puede tener un predominio considerable en la forma en que perciben y afrontan el estrés laboral. Las normas culturales, las expectativas sociales y las actitudes hacia el trabajo y el bienestar pueden influir en la predisposición de un individuo al burnout. Factores ocupacionales: El tipo de trabajo, las demandas laborales, el ambiente de trabajo, la carga de responsabilidades y las presiones organizacionales pueden contribuir al desarrollo del burnout. Por ejemplo, profesiones que implican un alto nivel de interacción emocional con otras personas, como el personal de atención médica o los profesores, pueden estar más expuestas al agotamiento emocional. Factores educacionales: La formación y la capacitación recibida para llevar a cabo ciertas tareas laborales también pueden influir en la manera en que los individuos manejan el estrés relacionado con su trabajo. Una formación adecuada en aptitudes

para enfrentar y manejar el estrés. puede ayudar a prevenir el burnout en algunos casos. Factores individuales: Los rasgos de personalidad, las habilidades de afrontamiento, la resiliencia y la forma en que cada individuo maneja el estrés son factores importantes que pueden afectar la probabilidad de experimentar burnout. Algunas personas pueden ser más susceptibles debido a sus características individuales. Tomar en cuenta todos estos factores adicionales es esencial para comprender y abordar adecuadamente el síndrome de burnout. Enfoques integrales que consideren tanto los componentes principales del burnout como estos factores externos pueden ayudar a prevenir y gestionar eficazmente el agotamiento profesional en diferentes contextos laborales y profesiones (Pérez, 2010).

Por último, en el aspecto político (dimensión política), expresa el compromiso del docente de formar a los alumnos no solo como seres humanos, sino también como ciudadanos, con un enfoque de justicia social hacia la transformación de las relaciones sociales. La escuela también se relaciona con el reto de estructurarnos como nación, como una sociedad cohesionada con una identidad común, para construir una sociedad menos inequitativa, más justa y libre, sostenida por una población ambiental activa, consciente, responsable y respetuosa, los docentes necesitan conocer las realidades de la sociedad y sus desafíos (Minedu, 2022).

En conclusión, el desempeño docente se refiere a la capacidad de un maestro o profesor para llevar a cabo efectivamente las tareas que le corresponden, con el objetivo de lograr el máximo desarrollo académico y personal de los estudiantes.

Las dimensiones de la variable SAP son: agotamiento emocional, deshumanización, realización personal, mientras que las dimensiones de la variable función laboral docente Son: pedagógica, política y cultural. Dentro del Marco de Buen Desempeño Docente, según el Minedu, abarca cuatro dominios: entrenamiento para el aprendizaje de los alumnos, enseñanza enfocada en el aprendizaje de los alumnos, cooperación en la gestión de la institución en relación con la comunidad, y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Y como elementos del desempeño la actuación

(respecto al comportamiento), responsabilidad (con referencia a las funciones) y resultados (referencia a la determinación de objetivos).

Desde la perspectiva epistemológica el estudio ha seguido procedimientos científicos partiendo desde la observación de la realidad, examinándola con instrumentos confiables e interpretando los datos a la luz de las teorías a fin de llegar a conclusiones válidas y generar un conocimiento nuevo confirmando el existente.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**3.1.1 Tipo de investigación:** El tipo de investigación científica es la investigación básica, que tuvo como finalidad dar un panorama (usando los conocimientos establecidos como basamento) ampliado, profundizando el conocimiento realístico (Cazau, 2006).

**3.1.2 Diseño de investigación:** El diseño de la investigación fue no experimental porque no hay manipulación de la variable independiente, estudiando los fenómenos en forma natural, recolectamos datos que luego se interpretarán (Kerlingery Howard, 2002). Este diseño no experimental se aplicará de manera transversal debido a que describiremos las variables analizando su interrelación en un momento dado (Hernández et al., 2014). Este diseño no experimental transversal es de nivel correlacional causal, midiendo la relación las variables determinadas para ser analizadas (Hernández et al., 2014), para el presente estudio se determinó dos variables, una independiente: el síndrome del agotamiento profesional; y la otra variable dependiente: función laboral docente.

El enfoque dado en el presente estudio es cuantitativo, avalado por un objetivo a alcanzar, en este sentido se buscó medir las variables para alcanzar el objetivo principal y además se presentarán los resultados mediante tablas y gráficos estadísticos (Hernández et al., 2014).

El método aplicado fue el de investigación hipotético deductivo (Popper, 2008), porque se plantearon hipótesis las cuales fueron contrastadas por medios de los estadísticos de pruebas.



### 3.2 Variables y operacionalización

- **Definición conceptual**

**Variable independiente: Síndrome de agotamiento profesional**

El marco teórico del síndrome de agotamiento profesional tiene como basamento varias teorías y enfoques que explican su naturaleza, causas y consecuencias, las teorías más relevantes son: modelo de desequilibrio entre demanda y recursos, fundamentada por Richard S. Lazarus y Susan Folkman, nos mencionan que el burnout ocurre cuando hay un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles para hacer frente a esta situación (Lazarus & Folkman, 2010).

**Variable dependiente: Función docente**

Según el Marco de Buen Desempeño Docente establecido por el Ministerio de Educación (Minedu, 2022), esta variable se refiere a los dominios, competencias y desempeños que caracterizan una enseñanza efectiva y son requisitos fundamentales para todos los docentes de educación básica. Para el Minedu, la función docente también se considera un recurso estratégico dentro de una política integral de desarrollo del profesorado.

- **Definición operacional: Síndrome de agotamiento profesional**

Operacionalmente esta variable se midió mediante un cuestionario (MBI: Inventario de Burnout de Maslach) de 22 preguntas, las cuales esta conformadas por tres dimensiones: agotamiento emocional (consta de 9 preguntas), despersonalización (5 preguntas), realización personal (8 preguntas) (Gilla, 2019).

**Definición operacional: Función laboral docente**

La operacionalización de esta variable fue mediante un cuestionario de 20 preguntas, a su vez conformadas por tres dimensiones: Pedagógica, cultural y política.

- **Indicadores:** Los indicadores según Vergara et al., (2019), identifican: Desinterés en el trabajo y la enseñanza, cansancio físico y emocional, irritabilidad y cambios de humor, reducción de la autoestima y la

autoeficacia, falta de motivación y compromiso, aislamiento social y falta de conexión con colegas y alumnos, Baja satisfacción laboral y personal. Dentro de las dimensiones de la variable función docente incluimos sus indicadores para cada dimensión. Entonces para la dimensión "Pedagógica" tenemos como indicadores: Enseñanza planificada, participación activa del estudiante, uso de recursos didácticos, apoyo emocional y social, aplicación de métodos y técnicas de enseñanza, adaptación a diferentes ritmos de aprendizaje, evaluación, trabajo en colaboración y retroalimentación. Para la dimensión "Cultural", los indicadores incluyen un ambiente de integración entre los alumnos, promoción de valores, normas de convivencia y comunicación empática. En cuanto a la dimensión "Política", se considera la asistencia y puntualidad de los estudiantes, actualización de contenidos pedagógicos, grado profesional del docente y corrección de errores.

- **Escala de medición:** La escala de medición es ordinal tipo Likert porque se da orden a las variables. Para la primera variable síndrome del agotamiento profesional tenemos: Nunca (calificación 1), alguna vez al año o menos (calificación 2), una vez al mes o menos (calificación 3), algunas veces al mes (calificación 4), Una vez a la semana (calificación 5), varias veces a la semana (calificación 6), diariamente (calificación 7), y para la segunda variable función docente tenemos: Nunca (calificación 1), casi nunca (calificación 2), a veces (calificación 3), casi siempre (calificación 4) y siempre (calificación 5).

### **3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

- **3.3.1 Población:** Una población, de acuerdo a Kerlinger y Lee (2020), se comprende como un conjunto íntegro de individuos que tienen al menos una característica en común y que son estudiados para realizar deducciones. Además, estos autores afirman que una definición clara de la población ayuda al investigador a tomar decisiones adecuadas sobre la muestra, el diseño y los métodos de análisis. En este estudio en particular, la población consiste en 102 docentes de instituciones educativas de Lima.

- **Criterios de inclusión:** Los docentes a evaluar son todos los docentes en actividad asistentes.
- **Criterios de exclusión:** Docentes en licencia, docentes no asistentes con justificación de salud.

**3.3.2 Muestra:** Según Colton y Covert, (2020) la muestra es el subconjunto de la población seleccionada apropiadamente para el estudio y debe ser escogido para la generalización a la población en su conjunto. Además la muestra es relevante porque garantizará que la información recopilada es útil para la población objetivo. La muestra del presente fue de 82 docentes correspondientes a dos instituciones educativas de la ciudad Lima, la determinación de la muestra lo presentamos en anexos.

**3.3.3 Muestreo:** Se entiende por muestro según Lohr, (2019) como la selección de una muestra de elementos de una población de donde obtendremos información sobre la población, lo relevante es que permite la recolección de información precisa y confiable de la población, para el presente estudio participaron docentes escogidos de manera aleatoria simple.

**3.3.4 Unidad de análisis:** Son los 82 docentes de dos IIEE de Lima de todos los niveles educativos.

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

Para la recopilación de datos se aplicó cuestionarios, el cual proporcionó información importante para la investigación. Se aplicaron 2 cuestionarios de preguntas de acuerdo al número de variables identificadas.

El MBI (Maslach Burnout Inventory) es un cuestionario (ver anexo) estandarizado diseñado para medir el nivel SAP en el lugar de trabajo. Desarrollado por las psicólogas Christina Maslach y Susan Jackson en la década de 1980 y se ha convertido en una herramienta útil en la investigación y la práctica. El cuestionario contiene 22 preguntas que

evalúan tres dimensiones principales del síndrome de burnout: agotamiento emocional, deshumanización y realización personal. Estas dimensiones muestran una coherencia interna, considerando que el agotamiento se presenta como una variable continua con diversos niveles de intensidad. Los ítems están diseñados para medir la frecuencia e intensidad de los sentimientos y actitudes asociados con el síndrome de burnout.

La dimensión de agotamiento emocional mide la sensación de estar emocionalmente agotado y sobrepasado por el trabajo. La dimensión de despersonalización mide la tendencia a desarrollar actitudes negativas y cínicas hacia el trabajo y las personas con las que se interactúa en el trabajo. Finalmente, la dimensión de realización personal mide el grado en que se siente que se está logrando algo significativo y positivo en el trabajo.

Cada ítem del cuestionario se puntúa en una escala Likert. Los puntajes se suman para cada dimensión y se pueden comparar con los puntajes de referencia para determinar el nivel de burnout en una persona.

Respecto a la segunda variable, función laboral, se realizó la escala de medición del modelo Likert. El cuestionario fue adaptado de otro trabajo de investigación, el cual está conformado de 20 ítems, cuyo tiempo de duración es de 15 minutos, todo en forma anónima.

Con respecto a la validez del contenido de acuerdo a Hernández et al., (2014) es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide; la validez de contenido fue realizado por tres expertos quienes evaluaron la pertinencia, claridad y relevancia de los ítems.

Sobre la confiabilidad del instrumento Hernández et al., (2014) menciona que es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, en este estudio se realizó una prueba piloto con 10 docentes. El análisis con alfa de Cronbach, arrojó 0,925 para la primera variable y 0,964 para la segunda variable.

### **3.5 Procedimientos**

El presente estudio de investigación abordó las inquietudes surgidas frente a problemáticas relevantes en instituciones educativas de Lima. Después de identificar y plantear el problema, los objetivos se establecieron, junto con las variables y la teorización correspondiente. De esta forma, fue posible delimitar las dimensiones, indicadores y la justificación y explicación de cada variable. Posteriormente, se seleccionaron instrumentos adaptados para evaluar las dimensiones e indicadores, los cuales se probaron para verificar su confiabilidad con un grupo de 10 docentes seleccionados al azar. Estos docentes respondieron las preguntas en un formulario de Google enviado a través de WhatsApp. Luego, utilizando el software estadístico SPSS, se calculó el alfa de Cronbach, que superó al punto 0.75, indicando que los instrumentos son confiables y aceptables. Con la validación de los instrumentos, se procedió a aplicar los cuestionarios desarrollados en la muestra.

Para la aplicación de los instrumentos se pidió el permiso correspondiente a las autoridades de las instituciones (directores).

### **3.6 Método de análisis de datos**

En el estudio de investigación, se empleó la examinación descriptiva para examinar la información recolectados, estos datos se organizaron en hojas de Excel y cada valor se sometió a un análisis descriptivo. Para las variables se ingresó un formulario de Excel y se clasificaron en escalas, se transformaron en valores numéricos correspondientes. Luego la información se trasladó al software SPSS 27 y se asignó un nombre a cada ítem en la opción "Vista de Variables", con una medida ordinal y cero decimales seleccionados.

Finalmente, se exportó la información de vuelta a Excel para ser representados en tablas y gráficos. Al respecto Medina, (2019), en sus observaciones relevantes destaca la importancia de conocer y utilizar adecuadamente las técnicas estadísticas apropiadas para cada situación, y de interpretar correctamente los resultados del análisis, además recalca el

valor de tener datos fiables en la realización del análisis cuantitativo, así como comprender los conceptos estadísticos básicos.

### **3.7 Aspectos éticos**

Johnson y Turner, (2019), expresa que los aspectos éticos incluyen la selección y trato de los que participan como el consentimiento informado y la responsabilidad del que investiga. El trabajo de investigación aplicó los procesos con respeto a los aspectos jurídicos y éticos establecidos en la norma de la Universidad César Vallejo de acuerdo a las normas de elaboración de trabajos referidos a grados y títulos, para el estudio se usó fuentes como libros, artículos científicos, revistas, tesis y otros, siendo substancial decir que los textos escritos en el presente no es copia de las fuentes mencionadas, este conocimiento obtenido de las respectivas fuentes se prosiguió respetando la normativa de la universidad, siguiendo las normas APA 7 última edición. Asimismo, el respeto de confidencialidad de los docentes en la información brindada, los cuales son parte de la muestra de investigación, obteniendo el permiso y respaldo respectivo por la autoridad institucional.

#### IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de las variables SAP

**Tabla 1**

*Tabla de frecuencia de la variable SAP*

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Bajo	10	12,2
	Medio	71	86,6
	Alto	1	1,2
	Total	82	100,0

La tabla muestra una distribución de frecuencias y porcentajes para una variable con tres categorías: "Bajo", "Medio" y "Alto". La tabla muestra cómo se distribuyen los casos (docentes) en cada una de las tres categorías de la variable. El porcentaje representa la proporción de cada categoría con respecto al total de docentes encuestados (82). La mayoría de los profesores (86.6%) se clasifican como "Medio". El 12.2% se clasifican como "Bajo" y solo el 1.2% se clasifica como "Alto". Esto sugiere que la categoría "Medio" es dominante en la muestra, mientras que las categorías "Bajo" y "Alto" tienen una menor presencia. Es importante tener en cuenta que, en ocasiones, tener una categoría con una baja frecuencia puede afectar la capacidad de realizar inferencias significativas en el análisis estadístico. En este caso, la categoría "Alto" tiene solo un caso, lo que puede determinar la interpretación y generalización de los resultados en relación con esa categoría. Analizando los resultados, los docentes frente al síndrome de agotamiento profesional presentaron un nivel medio de 86.6%, ello expresa la existencia de este síndrome en los encuestados, no en un nivel alto, pero sí un porcentaje nada despreciable para ser atendido.

**Tabla 2**

*Tabla de frecuencia: dimensiones de la variable síndrome de agotamiento profesional*

		Agotamiento profesional		Deshumanización		Realización personal	
		F	%	f	%	f	%
Niveles	Bajo	54	65,9	81	98,8	5	6,1
	Medio	23	28,0	1	1,2	12	14,6
	Alto	5	6,1			65	79,3
	Total	82	100,0	82	100,0	82	100,0

La tabla muestra una matriz de frecuencias y porcentajes para tres variables diferentes relacionadas con el SAP: "Agotamiento profesional", "Deshumanización" y "Realización personal". Cada variable tiene tres niveles o categorías: "Bajo", "Medio" y "Alto". En la dimensión agotamiento profesional: hay 54 docentes (conforman el 65.9%) que se clasifican como "Bajo"; hay 23 docentes (28.0%) que se clasifican como "Medio" y 5 docentes (6.1%) que se clasifican como "Alto" (tamaño de muestra de 82). Para la dimensión deshumanización: Nivel Bajo: Hay 81 docentes (98.8%); medio: Hay 1 docente (1.2%), alto: No hay casos en la categoría. En la dimensión realización personal:

Bajo: Hay 5 casos (6.1%) que se clasifican, medio: Hay 12 casos (14.6%); alto: Hay 65 casos (79.3%). La tabla muestra cómo se distribuyen los casos en cada nivel o categoría para las tres variables. Los porcentajes representan la proporción de cada nivel con respecto al total de casos para cada variable.



**Tabla 3***Tabla de frecuencia: Función laboral docente*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	2	2,4
	Regular	10	12,2
	Eficiente	70	85,4
	Total	82	100,0

De los 82 docentes encuestados el 85,4% correspondiente a 70 profesores que obtuvieron un nivel de eficiente, ello significaría que los docentes a pesar de las limitaciones laborales cumplen su labor docente.

**Tabla 4***Tabla de frecuencia: dimensiones de la variable función laboral docente*

		Pedagogía		Cultural		Política	
		f	%	f	%	f	%
Válido	Deficiente	2	2,4	2	2,4	3	3,7
	Regular	11	13,4	6	7,3	21	25,6
	Eficiente	69	84,1	74	90,2	58	70,7
	Total	82	100,0	82	100,0	82	100,0

En el resultado de esta tabla obtuvimos un 84,1% correspondientes a 69 profesores de la dimensión pedagogía es eficiente, un 90,2% correspondiente a 74 profesores respecto a la dimensión despersonalización tiene un nivel eficiente, y un 70,7%

correspondiente a 58 profesores de la dimensión realización personal corresponde al nivel eficiente, las tres dimensiones obtuvieron nivel eficiente.

## Resultados inferenciales

Como la investigación es correlacional causal se utilizó el modelo de regresión logística ordinal (contiene las tablas: ajuste de los modelos, bondad de ajuste, prueba pseudo R cuadrado y estimación de parámetros.), con ello mediremos la posible influencia de las variables planteadas. Es así que consideraremos cuadro hipótesis para lo planteado.

### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** El síndrome de agotamiento profesional no influye significativamente en la función laboral docente en Instituciones Educativas de Lima.

**H<sub>1</sub>:** El síndrome de agotamiento profesional influye significativamente en la función laboral docente en Instituciones Educativas de Lima.

**Tabla 5**

*Información de Ajuste de los modelos*

VARIABLES/DIMENSIONES	Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Síndrome de agotamiento profesional en la función laboral docente	Sólo intersección Final	21,408 11,393	10.015	2	0,007
Síndrome de agotamiento profesional en la dimensión pedagogía.	Sólo intersección Final	18,524 13,161	5,363	2	0,068
Síndrome de agotamiento profesional en la dimensión cultura.	Sólo intersección Final	19,575 10,510	9,066	2	0,011
Síndrome de agotamiento profesional en la dimensión política	Sólo intersección Final	86,388 0,000	86,388	39	0,010

Los resultados de esta tabla respecto al nivel de significancia muestran que casi todos a excepción de la segunda variable son menores de 0,05, lo cual es suficiente para denegar la hipótesis nula, las variables se ajustan al modelo de regresión logística ordinal.

**Tabla 6**

*Bondad de ajuste*

Variables/Dimensiones		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Síndrome de agotamiento profesional en la función laboral docente	Pearson	1,934	2	0,380
	Desviación	2,760	2	0,252
Síndrome de agotamiento profesional en la dimensión pedagógica.	Pearson	3,542	2	0,170
	Desviación	4,515	2	0,105
Síndrome de agotamiento profesional en la dimensión cultura.	Pearson	1,796	2	0,407
	Desviación	2,574	2	0,276
Síndrome de agotamiento profesional en la dimensión política.	Pearson	0,000	39	1,000
	Desviación	0,000	39	1,000

Los efectos de la tabla muestran que el nivel de significancia de todas las variables/dimensiones es mayor a 0,05, ello significa que todas las variables/dimensiones se adaptan al modelo de regresión logística ordinal.

**Tabla 7***Estimaciones de parámetros*

Variables/Dimensiones			Wald	gl	Sig.
Síndrome de agotamiento profesional en la función laboral docente.	Umbral	[funciónlaboraldocente1 = 1]	581,456	1	<,001
		[funciónlaboraldocente1 = 2]	1807,415	1	<,001
	Ubicación	[síndromedeagotamientopr ofesional1=1]	546,846	1	<,001
		[síndromedeagotamientopr ofesional1=2]	.	1	.
		[síndromedeagotamientopr ofesional1=3]	.	0	.
Síndrome de agotamiento profesional en la dimensión pedagogía.	Umbral	[pedagogía1 = 1]	641,870	1	<,001
		[pedagogía1 = 2]	2225,147	1	<,001
	Ubicación	[síndromedeagotamientopr ofesional1=1]	544,282	1	<,001
		[síndromedeagotamientopr ofesional1=2]	.	1	.
		[síndromedeagotamientopr ofesional1=3]	.	0	.
Síndrome de agotamiento profesional en la dimensión cultura.	Umbral	[cultural1 = 1]	521,289	1	<,001
		[cultural1 = 2]	1129,355	1	<,001
	Ubicación	[síndromedeagotamientopr ofesional1=1]	443,634	1	<,001
		[síndromedeagotamientopr ofesional1=2]	.	1	.
		[síndromedeagotamientopr ofesional1=3]	.	0	.
Síndrome de agotamiento profesional en la dimensión política.	Umbral	[política1 = 1]	0,002	1	0,969
		[política1 = 2]	0,002	1	0,969
	Ubicación	[síndromedeagotamientopr ofesional1=1]	0,001	1	0,979
		[síndromedeagotamientopr ofesional1=2]	0,000	1	0,985
		[síndromedeagotamientopr ofesional1=3]	.	0	.

Un p-valor menor que el nivel de significancia (0.05) sugiere que el parámetro es estadísticamente significativo. La tabla muestra las estimaciones de parámetros para cada dimensión de la función laboral docente en el SAP. Los valores de Wald y p-valores indican si cada parámetro es estadísticamente significativo, en la dimensión "función laboral docente", los umbrales tienen valores significativos de  $p < 0.001$ , lo que indica que hay diferencias significativas entre las categorías del resultado. También, en las dimensiones "pedagogía" y "cultura", los umbrales tienen valores significativos de  $p < 0.001$ , lo que nuevamente indica diferencias significativas en las categorías del resultado. En cuanto a la dimensión "política", tanto los umbrales como las ubicaciones tienen p-valores muy altos, lo que sugiere que no son estadísticamente significativos y no tienen un efecto significativo en la predicción del resultado en esta dimensión.

Los resultados de las estimaciones de parámetros se aprecian en la tabla, tenemos que coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que 4, en su mayoría, demostrando una dependencia de las variables y dimensiones. El nivel regulador de la variable SAP es predictor del nivel regulador de la función laboral docente ya que  $wald = 581,456 > 4$  y  $sig = <,001$ . Los mismo podemos decir de los demás casos que cumplen las mismas reglas.

**Tabla 8*****Prueba Seudo R cuadrado***

Variables/Dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Síndrome de agotamiento profesional en la función laboral docente	0.115	0,186	0,127
Síndrome de agotamiento profesional en la dimensión pedagogía.	0,063	0.100	0,065
Síndrome de agotamiento profesional en la dimensión cultura.	0,105	0,199	0,148
Síndrome de agotamiento profesional en la dimensión política	0,651	0,856	0,737

De los tres estadísticos se tomó a Nagelkerke por tener el mayor valor, con esta prueba se analiza el grado de variabilidad para el proceso de decisión. Afirmamos que la variable SAP influye en un 18,6% sobre la variable función laboral docente. Por otra parte, la variable SAP influye en un 10% a la dimensión pedagógica, en un 19,0% en la dimensión cultura, y en un 85,6% en la dimensión política.

Con todos estos resultados podemos establecer las hipótesis específicas

**hipótesis específicas**

**H<sub>0</sub>:** El síndrome de agotamiento profesional no influye en la dimensiones pedagógica, cultural y política de la función laboral docente en Instituciones Educativas de Lima.

**H<sub>1</sub>:** El síndrome de agotamiento profesional influye en la dimensiones pedagógica, cultural y política de la función laboral docente en Instituciones Educativas de Lima.

## V. DISCUSIÓN

La información hallada proporciona resultados de análisis estadísticos y medidas de ajuste de modelos necesarios para afirmar que hay influencia del SAP en la función laboral docente, el cual corresponde al objetivo principal de la investigación, para ello se realizó la prueba Pseudo R cuadrado cuyo resultado reflejó el grado de variabilidad, es así que obtuvimos, que la variable síndrome de agotamiento profesional influye en 18,6% sobre la variable función laboral docente. El nivel regulador de la variable SAP con  $Wald= 546,846 > 4$  y  $sig=0,001 < 0,005$  es predictor del nivel regulador de la función laboral docente ya que  $Wald= 581,456 > 4$  y  $sig=0,001 < 0,005$ . En concordancia a los resultados podemos decir que el síndrome de agotamiento profesional tiene una preponderancia significativa en la función laboral docente, ello podría ser cuando existe excesivo trabajo sin tener los recursos para afrontar.

En el mismo sentido Lazarus y Folkman (2010) mencionan que el burnout ocurre cuando hay un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles para hacer frente a esta situación (Lazarus & Folkman, 2010). El burnout puede afectar a personas que trabajan en profesiones estresantes y exigentes como lo es la función docente. Según Maslach (2021), este síndrome se caracteriza por tres dimensiones, en primer lugar, el agotamiento emocional, que es el cansancio y la fatiga física o psíquica causada por el estrés crónico, principalmente relacionado con situaciones laborales, y que también puede afectar otras áreas de la vida. En segundo lugar, la deshumanización, que consiste en tratar a otras personas como si fueran objetos, negando su humanidad, dignidad y derechos, lo que puede manifestarse a través de discriminación, prejuicios o exclusión social, entre otras formas. Por último, el síndrome incluye un sentimiento pesimista y cínico hacia el trabajo y el entorno laboral (Joy, 2021), que puede llevar a una baja realización personal, donde la persona no se siente satisfecha consigo misma en relación a sus logros tanto en su vida personal como profesional. Es decir, a mayor compromiso organizacional, mayor es el riesgo de experimentar el síndrome de agotamiento laboral (Shantax International Journal of Education,

2020). En concordancia a lo expuesto, la influencia del síndrome de agotamiento profesional, o burnout, en la función laboral docente es un tema de gran importancia y preocupación. Los educadores, como los maestros y profesores, están expuestos a diversas demandas y presiones en su trabajo diario, lo que puede llevar a niveles significativos de estrés, este síndrome puede afectar negativamente la función laboral docente de varias maneras.

Para el primer objetivo específico los resultados permitieron contrastar la influencia del síndrome de agotamiento profesional en la dimensión pedagógica del docente, este resultado demostró la influencia en un 10%, asimismo el nivel regular de la variable síndrome de agotamiento profesional con  $Wald = 544,282 > 4$ ;  $sig. = 0.01 < 0.05$  es predictor del nivel regular de la dimensión pedagógica con  $Wald = 641,870 > 4$ ;  $sig. = 0.01 < 0.05$ , con el resultado obtenido podemos afirmar que el SAP influye en la dimensión pedagógica de la función laboral docente. Estos resultados indican que el agotamiento profesional es una realidad que afecta a muchos docentes, lo que subraya la importancia de abordar este problema para mejorar su función laboral en el aspecto pedagógico. Estos resultados guardan semejanza con los encontrados en el Marco del buen desempeño docente (Minedu, 2022) señala que la dimensión pedagógica es el meollo de la profesionalidad docente, se refiere a saberes específicos, saberes pedagógicos, construidos a partir de la reflexión de la teoría y la práctica, que le permitan utilizar diversos saberes para cumplir su función. En este contexto, el síndrome de agotamiento fue y es un tema que implica diversas profesiones, incluyendo la pedagogía. Christina Maslach es una de los autores más destacados en el estudio del burnout en profesionales de la educación, en relación a la dimensión pedagógica específicamente, el estudio y análisis del burnout en profesores se ha centrado en cómo el estrés crónico, las demandas de la enseñanza y otros factores laborales pueden afectar su bienestar emocional y su satisfacción en el ámbito profesional (Maslach, 2021).

El síndrome de burnout puede tener un impacto significativo en todos los aspectos de la vida laboral, incluida la dimensión pedagógica en el caso de los docentes. De hecho, el burnout puede tener consecuencias graves en el desempeño pedagógico y en la calidad de la enseñanza que un docente



proporciona a sus alumnos. Cuando un docente experimenta burnout, su capacidad para conectar emocionalmente con los estudiantes, mantener un ambiente de aula positivo y proporcionar una enseñanza efectiva puede disminuir considerablemente. Los síntomas de agotamiento y despersonalización pueden llevar a una disminución de la empatía y la paciencia hacia los estudiantes, lo que afecta la relación docente-alumno y puede inhibir el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. Además, el sentimiento de ineficacia asociado con el burnout puede hacer que el docente tenga dificultades para planificar y llevar a cabo actividades pedagógicas de manera efectiva, lo que afecta la calidad de la educación impartida. Sin embargo de acuerdo al resultado obtenido, se podría decir que la influencia del SAP en la dimensión pedagógica no es tanta, ello podría deberse a que el entorno vivencial hizo que el docente se fortalezca y desarrollará entes que le permiten afrontar su desarrollo pedagógico ante el SAP.

Para el segundo objetivo específico, de acuerdo a los resultados hayados afirmamos que existe una influencia del síndrome de agotamiento profesional en la dimensión cultural de la variable función laboral docente en un 19,0%, también se destacó que el nivel regular de la variable síndrome de agotamiento profesional con  $Wald = 443.634 > 4$  y  $sig. = 0.01 < 0.05$  es predictor del nivel regular de la dimensión cultural con  $Wald = 1129.355 > 4$  y  $sig. = 0.01 < 0.05$ . De acuerdo a los resultados obtenidos podemos contrastar que el síndrome de agotamiento profesional influye significativamente en la dimensión cultural. En concordancia a este resultado, De Las Cuevas (1996), quien mencionó que además de los componentes principales del síndrome de burnout, es esencial considerar otros factores que también pueden influir en su aparición y desarrollo como son los factores culturales, la cultura en la que una persona vive y trabaja puede tener un impacto significativo en cómo perciben y manejan el estrés laboral. Las normas culturales, las expectativas sociales y las actitudes hacia el trabajo y el bienestar pueden influir en la predisposición de un individuo al burnout. Entonces es relevante tomar en cuenta este factor adicional que es esencial para comprender y abordar adecuadamente el síndrome de burnout. Los enfoques integrales que consideren tanto los componentes principales del burnout como estos factores externos pueden ayudar a prevenir y gestionar eficazmente el agotamiento profesional en este contextos laboral (Pérez, 2010).

De acuerdo al resultado obtenido en el estudio, la influencia del SAP en la dimensión cultural tampoco es de gran realce. La percepción de que no hay tanta influencia del burnout en la dimensión cultural después de realizar la encuesta podría deberse quizás a varias razones: Sesgo de respuesta: Es posible que algunos docentes no se sientan cómodos admitiendo que están experimentando burnout o que este esté afectando su capacidad para lidiar con la dimensión cultural en el entorno educativo. Por lo tanto, podrían subestimar o no reportar completamente los efectos del burnout en esta área. Respuestas superficiales: Algunos docentes pueden haber proporcionado respuestas superficiales o poco reflexivas en la encuesta, sin profundizar en el impacto real que el burnout pueda estar teniendo en la dimensión cultural. Contexto temporal: El momento en el que se realizó la encuesta también puede influir en los resultados. Es posible que en el momento de la encuesta, algunos docentes no estén experimentando un alto nivel de burnout, lo que podría minimizar la percepción de su influencia en la dimensión cultural. Adaptación y resiliencia: Algunos docentes pueden haber desarrollado mecanismos de adaptación y resiliencia para hacer frente al burnout, lo que puede atenuar su impacto en la dimensión cultural. Sin embargo, aunque puedan estar manejando el burnout de manera individual, todavía puede haber efectos sutiles o indirectos en la interacción cultural dentro del entorno educativo.

En concordancia al tercer objetivo específico, los resultados sobre la influencia del síndrome de agotamiento profesional en la dimensión política, resultó que la dimensión política se debe al 85,6% de la variable síndrome de agotamiento profesional. Aunque, el nivel regular de la variable síndrome de agotamiento profesional  $Wald = 0.000 < 4$  y  $sig. = 0.985 > 0.05$  no es predictor del nivel regulador de la dimensión política  $Wald = 0.002 < 4$  y  $sig. = 0.969 > 0.05$ . Por lo tanto, se determina que el síndrome de agotamiento profesional influye en la dimensión política de la variable función laboral docente, esta influencia es con mayor predominancia al de las otras dimensiones mencionadas.

En el mismo sentido, esta dimensión expresa compromiso del docente hacia la formación de los alumnos no solo como seres humanos, sino también como ciudadanos, con un enfoque de justicia social hacia la transformación de las relaciones sociales (Minedu, 2022) .

El síndrome de burnout se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, como mencioné anteriormente.

Estos aspectos se han investigado principalmente en el contexto de trabajos como la salud, la educación, el servicio al cliente, entre otros, donde el estrés crónico y las demandas emocionales pueden afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, es importante reconocer que el estrés y la fatiga relacionados con el trabajo pueden tener un impacto en diferentes aspectos de la vida de una persona, incluida su participación en la dimensión política. Si una persona experimenta burnout en su profesión, esto podría afectar su capacidad para participar en actividades políticas, como el activismo, el voto o el compromiso con temas públicos, en el aspecto dimensión político, expresa el compromiso del docente de formar a los alumnos no solo como seres humanos, sino también como ciudadanos, con un enfoque de justicia social hacia la transformación de las relaciones sociales. La escuela también se relaciona con el desafío de estructurarnos como nación, como una sociedad cohesionada con una identidad común, para construir una sociedad menos inequitativa, más justa y libre, sostenida por una población ambiental activa, consciente, responsable y respetuosa, los docentes necesitan conocer las realidades de la sociedad y sus desafíos (Minedu, 2022).

Esta substancial respuesta podría ser a que el compromiso del docente es mayor en esta fase. Se enfatiza la responsabilidad y dedicación del profesor hacia sus estudiantes, indicando que su papel va más allá de impartir conocimientos académicos. La formación de los alumnos como personas, el docente no solo se ocupa de transmitir información educativa, sino también de promover el desarrollo personal y moral de los estudiantes. Ciudadanos orientados a la transformación social, se destaca la importancia de educar a los alumnos para que sean ciudadanos activos y comprometidos con la sociedad, capaces de contribuir al cambio positivo en su entorno. El enfoque de justicia social y equidad, se subraya la necesidad de que la educación promueva valores de equidad y justicia social, con el objetivo de construir una sociedad más inclusiva y equitativa para todos.

La dimensión política aboga por una educación que vaya más allá de la transmisión de conocimientos, buscando formar ciudadanos comprometidos con el cambio social y la promoción de la justicia y la equidad en la sociedad. Esta dimensión es un enfoque educativo que considera tanto el desarrollo personal de los alumnos como su papel activo en la construcción de un mundo mejor.

Las tablas proporcionan información valiosa sobre la influencia entre las dimensiones del síndrome de agotamiento profesional en la función laboral docente y los niveles de agotamiento experimentados. Los resultados sugieren que las dimensiones específicas tienen un impacto significativo en el agotamiento profesional y pueden servir como base para desarrollar estrategias de intervención en el ámbito educativo para mejorar la salud y bienestar de los docentes. Sin embargo, es esencial considerar estas conclusiones en el contexto del estudio específico y tener en cuenta las limitaciones y supuestos del análisis realizado. Además, se necesitarían estudios adicionales para confirmar y ampliar estos hallazgos y para comprender mejor los factores que influyen en el síndrome de agotamiento profesional en los docentes.

## VI. CONCLUSIONES

- Primero:** Con relación al objetivo general se determinó que existe influencia del síndrome de agotamiento profesional en la función laboral docente, ello se demostró a través de los resultados del estadístico regresión logística ordinal, con una significancia menor a 0.05, y la prueba estadística de Nagelkerke confirmó que el síndrome de agotamiento profesional influye en un 18,6% en la variable función laboral docente.
- Segundo:** Con relación al primer objetivo específico, se determinó que el síndrome de agotamiento profesional influye en la dimensión pedagógica de la variable función laboral docente, ello se demostró a través del estadístico regresión logística ordinal, con verosimilitud y significancia menos a 0.05 y la prueba estadística de Nagelkerke que resultó que el síndrome de agotamiento profesional influye en un 10% en dimensión pedagógica.
- Tercero:** En relación al segundo objetivo específico, se determinó que el síndrome de agotamiento profesional influye en la dimensión cultural de la función laboral docente, también demostrado a partir de los resultados del estadístico regresión logística ordinal, cuya verosimilitud y significancia menos a 0.05 y el índice de Nagelkerke confirmó que el síndrome de agotamiento profesional influye en un 19,0% en la dimensión cultural.
- Cuarto:** Respecto al tercer objetivo específico, se determinó que el síndrome de agotamiento profesional influye en un 85,6% en la dimensión política.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** A los directores, buscar ayuda de especialistas (UGEL) para que las instituciones educativas implementen políticas de apoyo para los docentes que promuevan un entorno de trabajo saludable y proporcione recursos para abordar el agotamiento profesional. Esto puede incluir la asignación adecuada de recursos y carga de trabajo, la promoción de prácticas de autocuidado y la creación de espacios para el descanso y el alivio del estrés. Fomentar el trabajo en equipo y el apoyo entre colegas: Facilitar el trabajo en equipo y la colaboración entre los docentes puede ayudar a reducir el aislamiento y el sentimiento de carga laboral. Implementar programas de apoyo entre colegas, como grupos de discusión o sesiones de coaching, puede brindar un espacio seguro para compartir experiencias y estrategias para afrontar el agotamiento.

**Segundo:** A las autoridades de la institución, monitorear y evaluar constantemente, es importante que las instituciones educativas realicen un seguimiento constante de la salud y bienestar de los docentes a través de encuestas, evaluaciones y retroalimentación periódica (realizar alianzas con las universidades para que los estudiantes de maestría puedan realizar investigaciones en sus IIEE). Esto permitirá identificar posibles áreas de mejora y ajustar las estrategias de intervención de manera oportuna. Los resultados de las tablas se basan en un conjunto de datos específico y, por lo tanto, es recomendable realizar investigaciones adicionales para validar y ampliar estos hallazgos a otras poblaciones y contextos educativos. El estudio continuo del síndrome de agotamiento profesional y sus factores asociados permitirá desarrollar intervenciones más efectivas y centradas en las necesidades de los docentes.

**Tercero:** A las IIEE, brindar apoyo emocional y psicológico a los docentes, la dimensión "Cultural" parece tener un impacto en el síndrome de agotamiento profesional. Por tanto, es fundamental brindar apoyo emocional y psicológico a los docentes para que puedan lidiar con las presiones y desafíos del entorno educativo y sentirse valorados y reconocidos por su trabajo. Crear conciencia entre los docentes sobre la importancia del síndrome de agotamiento profesional y sus implicaciones para la salud y el bienestar de los docentes. Se deben ofrecer programas de formación y capacitación para que los educadores puedan reconocer los signos de agotamiento y aprendan estrategias para manejar el estrés y mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal.

**Cuarto:** A los docentes, de acuerdo a los resultados de la influencia del síndrome de agotamiento profesional en la dimensión pedagógica, es importante que los educadores evalúen y ajusten sus prácticas pedagógicas para promover un ambiente de enseñanza y aprendizaje más equilibrado y motivador.

## REFERENCIAS

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: INTERAMERICANA. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Abínzano, R. (2019). *La despersonalización en Pscoanálisis*. (U. d. Aires, Editor) <file:///C:/Users/Chari/Downloads/Dialnet-LaDespersonalizacionEnPsicoanalisis-8171566.pdf>
- Alvarez, A. (2020). *Justificación de la Investigación*. Lima: Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Acad%C3%A9mica%205%20%2818.04.2021%29%20-%20Justificaci%C3%B3n%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Álvarez, J. (2011). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos y práctica*. <https://bibliotecadigital.magisterio.co/libro/evaluaci-n-del-desempe-o-docente-fundamentos-modelos-e-instrumentos>
- Amo, E. d. (2023). *aprendemas.com*. (M. Educativo, Editor) <https://www.aprendemas.com/es/blog/mundo-educativo/profesores-estresados-como-evitar-el-abandono-de-la-profesion-docente-segun-la-universidad-de-missouri-168174>
- Apolaya, M. (2021). *El desempeño docente y el desgaste laboral de los profesores del Centro Educativo Básico Especial N°707 “Las Palomitas” – Cercado de Lima- 2018*. Universidad Peruana de Los Andes. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2612>
- Aramburu, A. (2020). *Síndrome de Burnout docente de Educación Básica Especial N° 10 “Solidaridad” – La Victoria– Lima*. Universidad Nacional de Huancavelica, Lima-La Victoria. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/9de524ef-845e-4424-b6ba-e36df44d9afe>
- Barcelona, U. d. (2023). *El modelo de Selye*. [http://www.ub.edu/psicologia\\_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1#:~:text=Hans%20Selye%20naci%C3%B3n%20en%20Viena,consecuencias%20de%20lesiones%20o%20enfermedades](http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1#:~:text=Hans%20Selye%20naci%C3%B3n%20en%20Viena,consecuencias%20de%20lesiones%20o%20enfermedades).
- Carrillo, M., Padilla, J., Rosero, T., & Villagómez, M. (2009). *La motivación y el aprendizaje*. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249004.pdf>
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en Ciencias Sociales*. Buenos Aires. [https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2015/10/cazau\\_pablo\\_-\\_introduccion\\_a\\_la\\_investigacion.pdf](https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2015/10/cazau_pablo_-_introduccion_a_la_investigacion.pdf)



- Cobos, D., López, F., & Martín, M. G. (2022). *Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios*. Sevilla, España: Facultad de Ciencias Sociales, Dpto. de Educación y Psicología Social, Univ. Pablo de Olavide.
- Collado, P., Soria, C., Canafoglia, E. C., & Collado, S. (2016). *Health and working conditions of high school and university teachers in Mendoza: Between commitment and emotional distress*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnica, México.
- Colton, D., & Covert, R. (2020). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*.
- Contreras, I., Rittershausen, S., Correa, E., Solis, C., Núñez, C., & Vásquez, N. (2013). *Estudios Pedagógicos*. Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173529673006.pdf>
- Dinis, A. (2022). *Decent Work and Burnout: A Profile Study With Academic Personnel*. Faculty of Psychology and Education Sciences, University of Coimbra, Coimbra.
- Dweck, C. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. [https://www.scrip.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkpozje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1850818](https://www.scrip.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkpozje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1850818)
- Fernández, M. (2002). *Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana*. Lima. <file:///C:/Users/Chari/Downloads/842-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2789-1-10-20161024.pdf>
- Fernández, M. (2019). *Desgaste psíquico (burnout) en profesores de*. Universidad de Lima.
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. <https://doi.org/https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Gallardo, J., López, F., & Gallardo, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7002122>
- Gallegos, W. L. (2023). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *ResearchGate*. [https://www.researchgate.net/publication/275343798\\_Sindrome\\_de\\_burnout\\_en\\_docentes\\_de\\_Educacion\\_Basica\\_Regular\\_de\\_Arequipa](https://www.researchgate.net/publication/275343798_Sindrome_de_burnout_en_docentes_de_Educacion_Basica_Regular_de_Arequipa)
- Gilla, M. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Artículos de Investigación*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.
- Huayanay, T. (2022). *Síndrome de Burnout y su Relación con el desempeño docente en la I.E. Gómez Arias Dávila*. Universidad Hermilio Valdizán. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7730/TEDF00141H82.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jarrín, G., & Patiño, M. (2020). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3579/html>

- Johnson, C., & Turner, L. (2019). *Research Methods, Design, and Analysis*. Pearson.
- Joy, M. (2021). *Beyond Beliefs: A Guide to Improving Relationships and Communication for Vegans, Vegetarians, and Meat Eaters*.
- Juaréz, B. (2022). *El Economista*. El Burnout es oficialmente una enfermedad de trabajo reconocida por la OMS: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-burnout-es-oficialmente-una-enfermedad-de-trabajo-reconocida-por-la-OMS-20220104-0056.html>
- Kerlinger, F., & Howard, L. (2002). *Investigación del comportamiento*. Chile: McGraw-Hill Interamericana de Chile LTDA.
- Kerlinger, W., & Lee, H. (2020). *Investigación del comportamiento: Métodos y diseños*.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (2010). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York, Estados Unidos: Springer Publishing Company. [https://books.google.com.pe/books?id=i-ySQQuUpr8C&pg=PA417&hl=es&source=gbs\\_selected\\_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=i-ySQQuUpr8C&pg=PA417&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false)
- Lazo, M. (2021). Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana, según grupos diferenciados. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17480>
- Lohr, S. (2019). *Sampling: Design and Analysis*. <https://www.routledge.com/Sampling-Design-and-Analysis/Lohr/p/book/9780367279509>
- Lopes, M., Gonçalves da Silva, T., Rolim, E., Medeiros, J., do Nascimento, A., Vilar, E., Medeiros, K., & Días, M. (2022). Síndrome de Burnout en Docentes de Educación Superior. <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/46230>
- López, L., & Rosales, M. (2022). *Didáctica*. (O. negra, Ed.) UnivesIII. [https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/129434/ROSALES\\_LOPEZ,\\_Carlos\\_%ABDidactica\\_innovac.pdf;jsessionid=053611A7F67B99DA934A7A36745DE63F?sequence=1](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/129434/ROSALES_LOPEZ,_Carlos_%ABDidactica_innovac.pdf;jsessionid=053611A7F67B99DA934A7A36745DE63F?sequence=1)
- Malander, N. (2019). *Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario*. Universidad Católica Argentina. Facultad de Psicología y Psicopedagogía. Departamento de Psicología: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/9572>
- Manzano, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una unidad educativa, Ecuador. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642020000400012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642020000400012&script=sci_arttext)
- Maslach. (2021). *Understanding Burnout: Defining, Measuring, and Helping Employees*. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672021000200152](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672021000200152)
- Maslach, C., & Leiter, M. (1982). *Early predictors of job burnout and engagement*.
- Medina, F. (2019). *Análisis de datos con SPSS: técnicas básicas y avanzadas*. España.
- Méndez, I., Martínez, J., Esteban, C., & García, J. (2020). *Department Of Evolutionary Developmental and Educational Psychology*. Murcia, Spain.

- Minedu. (2022). *Marco del buen desempeño docente*.  
[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_docente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf)
- Minsa. (2020). *CUIDADO DE LA SALUD MENTAL - GUIA TÉCNICA*.  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- MINSA. (2020). *CUIDADO DE LA SALUD MENTAL - GUIA TÉCNICA*.  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Moreno, E. (2021). *Metodología de investigación, pautas para hacer tesis*. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2021/01/la-justificacion-practica.html#:~:text=La%20justificaci%C3%B3n%20Practica,al%20aplicarse%20contribuir%C3%A1n%20a%20resolverlo%E2%80%9D>.
- Noguera, D. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de una institución Pública de San Juan de Lurigancho. SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE
- Pérez, A. M. (2010). *El síndrome de BURNOUT. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.  
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Pinel, C., Carrión, J., & Pérez, M. (2019). Investigación sobre el Burnout en docentes españoles: Una revisión sobre factores asociados e instrumentos de evaluación.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.13042/Bordon.2019.62122>
- Pizarro, L., & Zevallos, L. (2022). *ALICIA-CONCYTEC. Síndrome de burnout y salud mental positiva en docentes de escolares, Lima Metropolitana 2022*:  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_a139730b4bf2e8182110bf7dd87eb5f5](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_a139730b4bf2e8182110bf7dd87eb5f5)
- Popper, K. (2008). *La Lógica de investigación científica*. México.  
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/408/4082181013/html/index.html>
- PUCP. (2021). *Agotamiento profesional: Factores de riesgo en docentes de servicios*.
- Pujol, L. (2021). Demandas laborales y burnout: Un estudio descriptivo en docentes argentinos.  
<https://www.redalyc.org/journal/280/28069360027/html/>
- Rodríguez. (2017). *Síndrome de burnout en docentes*. México.
- Ruiz, L. (2019). *La teoría del estrés de Richar S*. <https://psicologiyamente.com/psicologia/teoria-estres-lazarus>
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la*. the American Psychological Association.  
[http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000\\_ryandeci\\_spanishampsych.pdf](http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishampsych.pdf)
- Sandín, B. (2003). *El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales*. . Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud.
- Santander. (2023). *¿Qué es el aprendizaje constructivista y cómo funciona?* <https://www.becas-santander.com/es/blog/aprendizaje-constructivista.html>

- Smylie. (1999). *Understanding and preventing teacher Burnout* . Cambridge, Estados Unidos: Cambridge University Press.
- Vargas, R., Aguirre, Y., Idrogo, G., & Noel, G. (2022). Bienestar psicológico y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642022000100063&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642022000100063&script=sci_arttext)
- Vergara, J., Ruiz, H., & Ferraces, C. (2019). *Síndrome de burnout en profesores: causas, efectos y estrategias de prevención y tratamiento*.
- Walter, L., & Gallegos, A. (2019). "*Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa*". Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Lima.

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición (instrumento)
<p><b>Variable Independiente:</b></p> <p><b>Síndrome del agotamiento profesional docente.</b></p> <p><b>Escala de variable:</b> Bajo, medio, alto.</p>	<p>Disminución de la respuesta funcional del organismo a las peticiones de la vida diaria como consecuencia de agotar toda nuestra energía hasta la de reserva, sin cuidar la necesaria para nosotros, es una respuesta de emergencia a la tensión emocional constante y no la reacción a una simple crisis ocasional.</p>	<p>Esta variable se midió mediante un cuestionario (MBI: Inventario de Burnout de Maslach) de 22 preguntas, las cuales esta conformadas por tres dimensiones:</p> <p><b>-Agotamiento emocional:</b> 9 preguntas (1-9).  <b>- Despersonalización:</b> 5 preguntas (10-14).  <b>- Realización personal:</b> 8 preguntas (15-22).</p>	<p><b>Agotamiento emocional</b> (cansancio emocional)</p> <hr/> <p><b>Despersonalización</b> (tendencia a desarrollar actitudes negativas y cínicas hacia el trabajo)</p> <hr/> <p><b>Realización personal</b> (desvalorización)</p>	<p>- Excesiva demanda de trabajo.</p> <hr/> <p>- Actitudes de frialdad. de - Actitudes de distanciamiento.</p> <hr/> <p>- Sentimientos de autoeficacia en el trabajo. - Sentimientos de realización personal en el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nunca</li> <li>➤ Alguna vez al año o menos</li> <li>➤ Una vez al mes o menos</li> <li>➤ Algunas veces al mes</li> <li>➤ Una vez a la semana</li> <li>➤ Varias veces a la semana</li> <li>➤ Diariamente</li> </ul>

<p><b>Variable dependiente:</b> <b>Función laboral docente.</b></p>	<p>Los dominios, las competencias y los desempeños que representa una buena docencia y que son requisitos en todo docente de educación básica</p>	<p>Esta variable se midió mediante un cuestionario tipo Likert de 20 preguntas, conformadas por tres dimensiones: -Pedagógico: 13 preguntas. -Cultural: 4 preguntas. -Política: 6 preguntas.</p>	<p><b>Pedagógica</b> (saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol, se expresa, asimismo, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los alumnos para aprender y formarse)</p>	<p>Planificación. Participación activa del estudiante. Usa medios y materiales didácticos. Soporte socioemocional. Emplea métodos y técnicas. Ritmos de aprendizaje. Evaluación. Trabajo colaborativo. Retroalimentación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nunca</li> <li>➤ Casi nunca</li> <li>➤ A veces</li> <li>➤ Casi siempre</li> <li>➤ Siempre</li> </ul>
<p><b>Escala de variable:</b> Deficiente, regular, eficiente,</p>			<p><b>Cultural</b> (Significa comprender desarrollos, dilemas y desafíos, y analizarlos para obtener los aprendizajes contextuales que cada sociedad ofrece a sus nuevas generaciones. .)</p>	<p>Clima de integración alumnos. Práctica de valores. Normas de convivencia. Comunicación empática.</p>	
			<p><b>Política</b> (compromiso del docente con la formación de sus alumnos no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad)</p>	<p>Asistencia y puntualidad. Actualización de contenidos pedagógicos. Grado profesional. Corrección de errores.</p>	

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE PREGUNTAS SOBRE SINDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL

Estimado docente, el presente cuestionario tiene como objetivo conocer su juicio de manera anónima para el término de la investigación científica, requiriendo su apoyo y colaboración.

INDICACIONES: Procediendo con lo manifestado, se le presenta una serie de ítems los cuales deberá usted responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento.

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente

	ÍTEMES	Marca con X una alternativa						
		1	2	3	4	5	6	7
<b>DIMENSION: Agotamiento emocional</b>								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
5	Me siento "quemado" por el trabajo.							
6	Me siento frustrado por mi trabajo.							
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
8	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
<b>DIMENSIÓN: Despersonalización</b>								
10	Creo que trato a algunos alumnos como si fueron objetos.							
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con los alumnos desde que hago este trabajo.							
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo que atender.							
14	Siento que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas.							



DIMENSIÓN: Realización personal							
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.						
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.						
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos.						
18	Me encuentro con mucha vitalidad.						
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.						
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.						
21	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.						
22	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.						

Adaptación

## CUESTIONARIO DE PREGUNTAS SOBRE FUNCION LABORAL DOCENTE

Estimado docente, el presente cuestionario tiene como objetivo conocer su juicio de manera anónima para el término de la investigación científica, requiriendo su apoyo y colaboración.

INDICACIONES: Procediendo con lo manifestado, se le presenta una serie de ítems los cuales deberá usted responder expresando lo que considere correcto.

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

Sus respuestas son muy substanciales para el desarrollo de aplicación con fines de mejora del servicio educativo en tu Institución Educativa.

	ÍTEMS	Marca con X una alternativa				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN PEDAGÓGICA</b>						
1	Planifico mis actividades atendiendo las necesidades de interés de mis alumnos.					
2	Inicio la actividad de aprendizaje a través de una situación significativa o retadora para atraer la atención del estudiante.					
3	Aseguro la relación coherente entre el propósito y el producto que se presenta al estudiante en cada actividad.					
4	Preciso los desempeños de acuerdo con el grado y ritmo de aprendizaje de los alumnos.					
5	Construyo instrumentos de evaluación con criterios y descriptores que te permitan valorar el producto de tu estudiante de manera objetiva.					
6	Genero preguntas reflexivas en todos los momentos de la actividad de aprendizaje.					
7	Empleo de manera didáctica materiales y medios físicos y virtuales durante el desarrollo de mis sesiones de aprendizaje.					
8	Me preocupo por el aspecto socioemocional de los alumnos durante el proceso de aprendizaje.					
9	Aplico diversos métodos y técnicas, realizando mi sesión de aprendizaje de forma dinámica, despertando el interés de los alumnos.					
10	Promuevo el logro de los aprendizajes significativos respetando los ritmos de aprendizaje de los alumnos.					
11	Me preocupo por que los alumnos reflexionen sobre su aprendizaje a través de la auto y coevaluación de forma permanente y formativa a mis alumnos mediante el uso de instrumentos de evaluación.					
12	Propicio el trabajo colaborativo entre los alumnos, para intercambiar ideas y opiniones que fortalezcan su aprendizaje.					
13	Aseguro en brindar una retroalimentación descriptiva o por descubrimiento.					

<b>DIMENSIÓN CULTURAL</b>					
14	Manejo adecuadamente el aula, generando un buen clima de integración entre los alumnos fomentando una buena convivencia escolar.				
15	Fomento la práctica de valores dentro de mis sesiones y/o experiencias de aprendizaje.				
16	Socializo las normas de convivencia en el aula durante la actividad de aprendizaje.				
17	Propicio un estilo de comunicación asertiva a través de la escucha activa generando un espacio de confianza y empatía con el estudiante.				
<b>DIMENSIÓN POLÍTICA</b>					
18	Participo de forma activa en los cursos de capacitación convocados por la I.E., UGEL y MINEDU a través del Portal Perueduca.				
19	Me autoevalúo, realizando correcciones y mejoras en mi accionar diario.				
20	Considero necesario levantar las observaciones brindadas por parte de la dirección, durante el acompañamiento pedagógico en el aula.				

Adaptación

## Anexo 3: Carta de presentación UCV.



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 30 de mayo de 2023  
Carta P. 0116-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic.  
WILLIAM JULIAN TOROBISCO ALIAGA  
Director  
Institución Educativa Emblemática "José Granda" UGEL N°2-SMP

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Segovia Achulli, Angélica María; identificada con DNI N° 09929568 y con código de matrícula N° 7002828063; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**El Síndrome de Agotamiento Profesional en la función laboral docente en Instituciones Educativas de Lima, 2023**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador Segovia Achulli, Angélica María 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,



Dra. Helga R. Majo Marrufo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 30 de mayo de 2023  
Carta P. 0117-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Lic. EN EDUCACION LENGUA  
Mario Eugenio RONCALLO MIRAVAL  
Director  
Institución Educativa N° 1049 Juana Alarco de Dammert

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Segovia Achulli, Angélica María; identificada con DNI N° 09929568 y con código de matrícula N° 7002828063; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**El Síndrome de Agotamiento Profesional en la función laboral docente en Instituciones Educativas de Lima, 2023**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador Segovia Achulli, Angélica María 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,

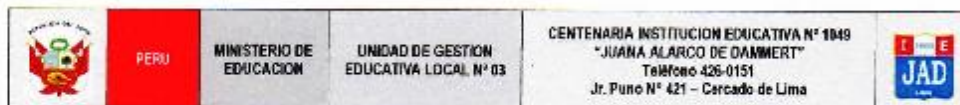




Dra. Helga R. Majo Marrúfo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

- **Anexo 4:** Constancia de autorización.



Lima, 14 de junio del 2023

Oficio N.º 121-2023-DIE-'JAD'.UGEL03.BREÑA

Dra. HELGA R. MAJO MARRUFFO  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad "Cesar Vallejo"  
Presente

ASUNTO: autorización para realizar trabajo de investigación – aplicación de encuestas en la IE 1049 Juana Alarco de Dammert.

Referencia: Carta P. 0117-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de hacerle llegar el cordial saludo de la Comunidad Educativa de la IE 1049 Juana Alarco de Dammert y el mío propio, a la vez comunicarle que, he recibido la carta de referencia, en la que se solicita autorización para que la Srta. **Segovia Achulli, Angélica María** realice su investigación en nuestra institución educativa.

La Dirección **concede el permiso respectivo** para que la docente en mención proceda a realizar su investigación titulada "El Síndrome de Agotamiento Profesional en la función laboral docente en Instituciones Educativas de Lima, 2023" en la institución educativa que dirijo.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal



DIRECTOR



Institución Educativa Emblemática  
**JOSÉ GRANDA**  
San Martín de Porres  
UGEL 02



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

San Martín de Porres, 20 de junio de 2023

Oficio N° **284** - 2023- DICE"JG"

**Dra. HELGAR R. MAJO MARRUFO**  
Jefa de la Escuela de Posgrado UCV

**Presente**

**ASUNTO** :Autorización de realizar trabajo de investigación-aplicación de encuesta en la Institución Educativa Emblemática "**José Granda**".

**Referencia:** Carta P 0116-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de hacerle llegar el cordial saludo de la Comunidad Educativa de Institución Educativa Emblemática "**José Granda**" y el mío propio, a la vez comunicarle que, he recibido la carta de la referencia, en la que se solicita autorización para que la **Srta. Segovia Achulli, Angélica María** realice su investigación en nuestra institución educativa.

La Dirección concede el permiso respectivo para que la docente en mención proceda a realizar su investigación titulada "**El Síndrome de Agotamiento Profesional en la función laboral docente en Instituciones Educativas de Lima, 2023**" en la institución educativa que dirijo.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



  
Lic. Juan Julían Toribisco Aliaga  
DIRECTOR GENERAL

**Anexo 5:** Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“SINDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL y FUNCION LABORAL DOCENTE”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Luis Enrique, Cuevas Tenorio
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Colegio Emblemático José Granda
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Síndrome de agotamiento profesional
<b>Autora:</b>	Adaptado de Christina Maslach
<b>Procedencia:</b>	MBI (Inventario de Burnout de Maslach)
<b>Administración:</b>	Virtual



<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Tres Instituciones Educativas de Lima
<b>Significación:</b>	<p>El primer cuestionario respecto a la variable síndrome de agotamiento profesional está compuesto de 22 ítems, seis escalas (Nunca, alguna vez al año o menos, una vez al mes o menos, algunas veces al mes, una vez a la semana, varias veces a la semana, diariamente), Esta variable se midió mediante un cuestionario (MBI: Inventario de Burnout de Maslach), esta variable esta conformadas por tres dimensiones: Agotamiento emocional: 9 preguntas (Puntuación máxima 54, cuanto mayor es la puntuación mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto); Despersonalización: 5 preguntas personal (puntuación máxima es 30, cuanto mayor es la puntuación mayor es la despersonalización y el nivel de burnout que experimenta el docente); realización personal: 8 preguntas (la puntuación máxima es de 48 puntos, cuanto mayor es la puntuación mayor es la realización personal, en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización más afectado está el docente). Estas tres dimensiones tienen consistencia interna, considerando el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad. Se consideran que las puntuaciones son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.</p> <p>El objetivo del instrumento es medir los niveles del síndrome de agotamiento profesional.</p>

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Función laboral docente
<b>Autora:</b>	Adaptado de Pedro Gustavo Castañeda Bustios.
<b>Procedencia:</b>	Tesis: Síndrome de Burnout y desempeño docente de una institución educativa pública, Tambogrande – Piura.
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Tres Instituciones Educativas de Lima
<b>Significación:</b>	<p>El primer cuestionario respecto a la variable función laboral docente está compuesto de 20 ítems, cinco escalas (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), los ítems corresponden a las dimensiones: Pedagógica (13 ítems), cultural (4 ítems) y dimensión política (3 ítems). El objetivo es medir la función laboral docente.</p>

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
• Síndrome de agotamiento	Agotamiento emocional.	Cansancio y fatiga física o psíquica o combinación de ambas causado por estrés crónico, con énfasis a situaciones laborales, afectando a otras áreas de la vida

<p><b>profesional.</b></p> <p>Disminución de la respuesta funcional del organismo a las peticiones de la vida diaria como consecuencia de agotar toda nuestra energía hasta la de reserva, sin cuidar la necesaria para nosotros, es una respuesta de emergencia a la tensión emocional constante y no la reacción a una simple crisis ocasional.</p>	<p>Despersonalización o Deshumanización.</p>	<p>Negación de la humanidad, dignidad y derechos de una persona o grupo, tratándolos como si fueran menos que seres humanos, trata a otros seres como objetos, los persiven como inferiores sin importancia, se muestra de diversas formas, como discriminación, prejuicios, exclusión social, etc.</p>
	<p>Realización personal.</p>	<p>Es un estado en la cual la persona no está satisfecha consigo misma, en concordancia a su logro en su vida personal o profesional. La persona presenta sentimientos de insatisfacción, frustración y una percepción de que no está alcanzando su total potencial, sus metas trazadas. La persona se desvaloriza.</p>
<p>• <b>Función laboral docente.</b></p> <p>- Los dominios, las competencias y los desempeños que representa una buena docencia y que son requisitos en todo docente de educación básica</p>	<p>Pedagógica.</p>	<p>Saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol, se expresa, asimismo, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse.</p>
	<p>Cultural.</p>	<p>Necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen.</p>
	<p>Política.</p>	<p>Compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad.</p>

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar la variable **SINDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL** adaptado por Angélica María Segovia Achulli en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### **Dimensiones del instrumento:** Síndrome del agotamiento profesional

- **Primera dimensión: Agotamiento emocional**
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar los niveles del agotamiento emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de cansancio físico y	1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	
	2. Al final de la jornada me siento agotado.	4	4	4	

emocional constante.	3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	4	4	4	
Pérdida de motivación y entusiasmo por la enseñanza.	4. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	4	4	4	
Sensación de agobio y sobrecarga de trabajo	5. Me siento "quemado" por el trabajo.	4	4	4	
	6. Me siento frustrado por mi trabajo	4	4	4	
Fatiga crónica y falta de energía.	7. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	4	4	4	
Baja tolerancia al estrés y a las demandas laborales.	8. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	4	4	4	
	9. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Despersonalización.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar los niveles de la despersonalización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato impersonal y distante hacia los estudiantes y colegas.	10. Creo que trato a algunos alumnos como si fueron objetos.	4	4	4	
	11. Creo que tengo un comportamiento más insensible con los alumnos desde que hago este trabajo.	4	4	4	
Desarrollo de	12. Me preocupa que este trabajo me esté	4	4	4	

actitudes negativas.	endureciendo emocionalmente				
Pérdida de empatía y comprensión hacia las necesidades individuales de los estudiantes.	13. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo que atender.	4	4	4	
Disminución de la capacidad de respuesta emocional ante las situaciones en el aula.	14. Siento que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Realización personal**
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar los niveles de la realización personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de competencia y eficacia en la enseñanza.	15. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	4	4	4	
	16. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	4	4	4	
Sentimiento de conexión y gratificación al ver el progreso de los estudiantes.	17. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos.	4	4	4	
Sentido de propósito y significado en la labor educativa.	18. Me encuentro con mucha vitalidad.	4	4	4	
	19. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	4	4	4	
Sentimiento de	20. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	4	4	4	

autorrealización y desarrollo profesional.	21. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	4	4	4	
	22. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	4	4	4	

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar la variable **FUNCIÓN LABORAL DOCENTE** adaptado por Angélica María Segovia Achulli en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Función laboral docente.**

- **Primera dimensión: Pedagógica**
- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de pedagogía.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de actividades de aprendizaje	1. Planifico mis actividades atendiendo las necesidades de interés de mis estudiantes.	4	4	4	
	2. Inicio la actividad de aprendizaje a través de una situación significativa o retadora para atraer la atención del estudiante.	4	4	4	
	3. Aseguro la relación coherente entre el propósito y el producto que se presenta al estudiante en cada actividad.	4	4	4	
	4. Preciso los desempeños de acuerdo con el grado y ritmo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	5. Construyo instrumentos de evaluación con criterios y descriptores que te permitan valorar el producto de tu estudiante de manera objetiva.	4	4	4	
Participación activa del estudiante.	6. Genero preguntas reflexivas en todos los momentos de la actividad de aprendizaje	4	4	4	
Utilización de medios y materiales didácticos.	7. Empleo de manera didáctica materiales y medios físicos y virtuales durante el desarrollo de mis sesiones de	4	4	4	



	aprendizaje.				
Soporte socioemocional.	8. Me preocupo por el aspecto socioemocional de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje.	4	4	4	
Empleo de métodos y técnicas.	9. Aplico diversos métodos y técnicas, realizando mi sesión de aprendizaje de forma dinámica, despertando el interés de los estudiantes.	4	4	4	
Ritmos de aprendizaje.	10. Promuevo el logro de los aprendizajes significativos respetando los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Evaluación.	11. Me preocupo por que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje a través de la auto y coevaluación de forma permanente y formativa a mis estudiantes mediante el uso de instrumentos de evaluación	4	4	4	
Trabajo colaborativo	12. Propicio el trabajo colaborativo entre los estudiantes, para intercambiar ideas y opiniones que fortalezcan su aprendizaje.	4	4	4	
Retroalimentación	13. Aseguro en brindar una retroalimentación descriptiva o por descubrimiento.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Cultural.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar los niveles de la despersonalización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima de integración en estudiantes.	14. Manejo adecuadamente el aula, generando un buen clima de integración entre los estudiantes fomentando una buena convivencia escolar.	4	4	4	
Práctica de valores.	15. Fomento la práctica de valores dentro de mis sesiones y/o experiencias de aprendizaje.	4	4	4	
Normas de convivencia en el aula.	16. Socializo las normas de convivencia en el aula durante la actividad de aprendizaje.	4	4	4	
Comunicación empática	17. Propicio un estilo de comunicación asertiva a través de la escucha activa generando un espacio de confianza y empatía con el estudiante.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Realización personal**
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar los niveles de la realización personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actualización de contenidos pedagógicos.	18. Participo de forma activa en los cursos de capacitación convocados por la I.E., UGEL y MINEDU a través del Portal Perueduca.	4	4	4	
	19. Me autoevalúo, realizando correcciones y mejoras en mi accionar diario.	4	4	4	

Corrección de errores	20. Considero necesario levantar las observaciones brindadas por parte de la dirección, durante el acompañamiento pedagógico en el aula.	4	4	4	
-----------------------	--	---	---	---	--



---

Luis Enrique, Cuevas Tenorio  
DNI: 41629008

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**SINDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL y FUNCION LABORAL DOCENTE**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Ziarela Gladys, Lucero Robles		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación		
<b>Institución donde labora:</b>	Colegio Emblemático José Granda		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( x )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Síndrome de agotamiento profesional
<b>Autora:</b>	Adaptado de Christina Maslach
<b>Procedencia:</b>	MBI (Inventario de Burnout de Maslach)
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos

<b>Ámbito de aplicación:</b>	Tres Instituciones Educativas de Lima
<b>Significación:</b>	<p>El primer cuestionario respecto a la variable síndrome de agotamiento profesional está compuesto de 22 ítems, seis escalas (Nunca, alguna vez al año o menos, una vez al mes o menos, algunas veces al mes, una vez a la semana, varias veces a la semana, diariamente), Esta variable se midió mediante un cuestionario (MBI: Inventario de Burnout de Maslach), esta variable esta conformadas por tres dimensiones: Agotamiento emocional: 9 preguntas (Puntuación máxima 54, cuanto mayor es la puntuación mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto); Despersonalización: 5 preguntas personal (puntuación máxima es 30, cuanto mayor es la puntuación mayor es la despersonalización y el nivel de burnout que experimenta el docente); realización personal: 8 preguntas (la puntuación máxima es de 48 puntos, cuanto mayor es la puntuación mayor es la realización personal, en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización más afectado está el docente). Estas tres dimensiones tienen consistencia interna, considerando el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad. Se consideran que las puntuaciones son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.</p> <p>El objetivo del instrumento es medir los niveles del síndrome de agotamiento profesional.</p>

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Función laboral docente
<b>Autora:</b>	Adaptado de Pedro Gustavo Castañeda Bustios.
<b>Procedencia:</b>	Tesis: Síndrome de Burnout y desempeño docente de una institución educativa pública, Tambogrande – Piura.
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Tres Instituciones Educativas de Lima
<b>Significación:</b>	El primer cuestionario respecto a la variable función laboral docente está compuesto de 20 ítems, cinco escalas (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), los ítems corresponden a las dimensiones: Pedagógica (13 ítems), cultural (4 ítems) y dimensión política (3 ítems). El objetivo es medir la función laboral docente.

## 9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Síndrome de agotamiento profesional.</li> </ul> <p>Disminución de la respuesta funcional del organismo a las</p>	Agotamiento emocional.	Cansancio y fatiga física o psíquica o combinación de ambas causado por estrés crónico, con énfasis a situaciones laborales, afectando a otras áreas de la vida
	Despersonalización o Deshumanización.	Negación de la humanidad, dignidad y derechos de una persona o grupo, tratándolos como si fueran menos que seres humanos, trata a otros seres como objetos, los

<p>peticiones de la vida diaria como consecuencia de agotar toda nuestra energía hasta la de reserva, sin cuidar la necesaria para nosotros, es una respuesta de emergencia a la tensión emocional constante y no la reacción a una simple crisis ocasional.</p>		<p>persiven como inferiores sin importancia, se muestra de diversas formas, como discriminación, prejuicios, exclusión social, etc.</p>
	Realización personal.	<p>Es un estado en la cual la persona no está satisfecha consigo misma, en concordancia a su logro en su vida personal o profesional. La persona presenta sentimientos de insatisfacción, frustración y una percepción de que no está alcanzando su total potencial, sus metas trazadas. La persona se desvaloriza.</p>
<p>• <b>Función laboral docente.</b></p> <p>- Los dominios, las competencias y los desempeños que representa una buena docencia y que son requisitos en todo docente de educación básica</p>	Pedagógica.	<p>Saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol, se expresa, asimismo, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse.</p>
	Cultural.	<p>Necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen.</p>
	Política.	<p>Compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad.</p>

## 10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar la variable **SINDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL** adaptado por Angélica María Segovia Achulli en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento: Síndrome del agotamiento profesional

- **Primera dimensión: Agotamiento emocional**
- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles del agotamiento emocional.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de cansancio físico y emocional constante.	23. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	
	24. Al final de la jornada me siento agotado.	4	4	4	
	25. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que	4	4	4	

	enfrentarme a otro día de trabajo.				
Pérdida de motivación y entusiasmo por la enseñanza.	26. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	4	4	4	
Sensación de agobio y sobrecarga de trabajo	27. Me siento "quemado" por el trabajo.	4	4	4	
	28. Me siento frustrado por mi trabajo	4	4	4	
Fatiga crónica y falta de energía.	29. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	4	4	4	
Baja tolerancia al estrés y a las demandas laborales.	30. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	4	4	4	
	31. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Despersonalización.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar los niveles de la despersonalización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato impersonal y distante hacia los estudiantes y colegas.	32. Creo que trato a algunos alumnos como si fueron objetos.	4	4	4	
	33. Creo que tengo un comportamiento más insensible con los alumnos desde que hago este trabajo.	4	4	4	
Desarrollo de actitudes negativas.	34. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	
Pérdida de empatía y comprensión hacia las necesidades	35. Realmente no me importa lo que les ocurrirá	4	4	4	



individuales de los estudiantes.	a algunos de los alumnos a los que tengo que atender.				
Disminución de la capacidad de respuesta emocional ante las situaciones en el aula.	36. Siento que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Realización personal**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de la realización personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de competencia y eficacia en la enseñanza.	37. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	4	4	4	
	38. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	4	4	4	
Sentimiento de conexión y gratificación al ver el progreso de los estudiantes.	39. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos.	4	4	4	
Sentido de propósito y significado en la labor educativa.	40. Me encuentro con mucha vitalidad.	4	4	4	
	41. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	4	4	4	
Sentimiento de autorrealización y desarrollo profesional.	42. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	4	4	4	
	43. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	4	4	4	
	44. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	4	4	4	

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar la variable **FUNCIÓN LABORAL DOCENTE** adaptado por Angélica María Segovia Achulli en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Función laboral docente.**

- **Primera dimensión: Pedagógica**
- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de pedagogía.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de actividades de aprendizaje	7. Planifico mis actividades atendiendo las necesidades de interés de mis estudiantes.	4	4	4	
	8. Inicio la actividad de aprendizaje a través de una situación significativa o retadora para atraer la atención del estudiante.	4	4	4	
	9. Aseguro la relación coherente entre el propósito y el producto que se presenta al estudiante en cada actividad.	4	4	4	
	10. Preciso los desempeños de acuerdo con el grado y ritmo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	11. Construyo instrumentos de evaluación con criterios y descriptores que te permitan valorar el producto de tu estudiante de manera objetiva.	4	4	4	
Participación activa del estudiante.	12. Genero preguntas reflexivas en todos los momentos de la actividad de aprendizaje	4	4	4	
Utilización de medios y materiales didácticos.	7. Empleo de manera didáctica materiales y medios físicos y virtuales durante el desarrollo de mis sesiones de	4	4	4	

	aprendizaje.				
Soporte socioemocional.	14. Me preocupo por el aspecto socioemocional de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje.	4	4	4	
Empleo de métodos y técnicas.	15. Aplico diversos métodos y técnicas, realizando mi sesión de aprendizaje de forma dinámica, despertando el interés de los estudiantes.	4	4	4	
Ritmos de aprendizaje.	16. Promuevo el logro de los aprendizajes significativos respetando los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Evaluación.	17. Me preocupo por que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje a través de la auto y coevaluación de forma permanente y formativa a mis estudiantes mediante el uso de instrumentos de evaluación	4	4	4	
Trabajo colaborativo	18. Propicio el trabajo colaborativo entre los estudiantes, para intercambiar ideas y opiniones que fortalezcan su aprendizaje.	4	4	4	
Retroalimentación	19. Aseguro en brindar una retroalimentación descriptiva o por descubrimiento.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Cultural.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar los niveles de la despersonalización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima de integración en estudiantes.	14. Manejo adecuadamente el aula, generando un buen clima de integración entre los estudiantes fomentando una buena convivencia escolar.	4	4	4	
Práctica de valores.	15. Fomento la práctica de valores dentro de mis sesiones y/o experiencias de aprendizaje.	4	4	4	
Normas de convivencia en el aula.	16. Socializo las normas de convivencia en el aula durante la actividad de aprendizaje.	4	4	4	
Comunicación empática	17. Propicio un estilo de comunicación asertiva a través de la escucha activa generando un espacio de confianza y empatía con el estudiante.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Realización personal**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de la realización personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actualización de contenidos pedagógicos.	18. Participo de forma activa en los cursos de capacitación convocados por la I.E., UGEL y MINEDU a través del Portal Perueduca.	4	4	4	
	19. Me autoevalúo, realizando correcciones y mejoras en mi accionar diario.	4	4	4	

Corrección de errores	20. Considero necesario levantar las observaciones brindadas por parte de la dirección, durante el acompañamiento pedagógico en el aula.	4	4	4	
-----------------------	--	---	---	---	--



---

Ziarella Gladys, Lucero Robles  
DNI: 09795598

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“SINDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL y FUNCION LABORAL DOCENTE”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 11. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Abel Elías, Albino Sánchez	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación	
<b>Institución donde labora:</b>	Colegio Emblemático José Granda	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (sí corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 13. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Síndrome de agotamiento profesional
<b>Autora:</b>	Adaptado de Christina Maslach
<b>Procedencia:</b>	MBI (Inventario de Burnout de Maslach)
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Tres Instituciones Educativas de Lima

<b>Significación:</b>	<p>El primer cuestionario respecto a la variable síndrome de agotamiento profesional está compuesto de 22 ítems, seis escalas (Nunca, alguna vez al año o menos, una vez al mes o menos, algunas veces al mes, una vez a la semana, varias veces a la semana, diariamente), Esta variable se midió mediante un cuestionario (MBI: Inventario de Burnout de Maslach), esta variable esta conformadas por tres dimensiones: Agotamiento emocional: 9 preguntas (Puntuación máxima 54, cuanto mayor es la puntuación mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto); Despersonalización: 5 preguntas personal (puntuación máxima es 30, cuanto mayor es la puntuación mayor es la despersonalización y el nivel de burnout que experimenta el docente); realización personal: 8 preguntas (la puntuación máxima es de 48 puntos, cuanto mayor es la puntuación mayor es la realización personal, en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización más afectado está el docente). Estas tres dimensiones tienen consistencia interna, considerando el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad. Se consideran que las puntuaciones son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.</p> <p>El objetivo del instrumento es medir los niveles del síndrome de agotamiento profesional.</p>
-----------------------	--

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Función laboral docente
<b>Autora:</b>	Adaptado de Pedro Gustavo Castañeda Bustios.
<b>Procedencia:</b>	Tesis: Síndrome de Burnout y desempeño docente de una institución educativa pública, Tambogrande – Piura.
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Tres Instituciones Educativas de Lima
<b>Significación:</b>	El primer cuestionario respecto a la variable función laboral docente está compuesto de 20 ítems, cinco escalas (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), los ítems corresponden a las dimensiones: Pedagógica (13 ítems), cultural (4 ítems) y dimensión política (3 ítems). El objetivo es medir la función laboral docente.

#### 14. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Síndrome de agotamiento profesional.</b></li> </ul> <p>Disminución de la respuesta funcional del organismo a las peticiones de la vida diaria como</p>	Agotamiento emocional.	Cansancio y fatiga física o psíquica o combinación de ambas causado por estrés crónico, con énfasis a situaciones laborales, afectando a otras áreas de la vida
	Despersonalización o Deshumanización.	Negación de la humanidad, dignidad y derechos de una persona o grupo, tratándolos como si fueran menos que seres humanos, trata a otros seres como objetos, los persiven como inferiores sin importancia, se muestra de diversas formas, como discriminación, prejuicios,



consecuencia de agotar toda nuestra energía hasta la de reserva, sin cuidar la necesaria para nosotros, es una respuesta de emergencia a la tensión emocional constante y no la reacción a una simple crisis ocasional.		exclusión social, etc.
	Realización personal.	Es un estado en la cual la persona no está satisfecha consigo misma, en concordancia a su logro en su vida personal o profesional. La persona presenta sentimientos de insatisfacción, frustración y una percepción de que no está alcanzando su total potencial, sus metas trazadas. La persona se desvaloriza.
<b>• Función laboral docente.</b> - Los dominios, las competencias y los desempeños que representa una buena docencia y que son requisitos en todo docente de educación básica	Pedagógica.	Saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol, se expresa, asimismo, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse.
	Cultural.	Necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen.
	Política.	Compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad.

## 15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar la variable **SINDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL** adaptado por Angélica María Segovia Achulli en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento: Síndrome del agotamiento profesional

- **Primera dimensión: Agotamiento emocional**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles del agotamiento emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de cansancio físico y emocional constante.	45. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	4	4	
	46. Al final de la jornada me siento agotado.	4	4	4	
	47. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	4	4	4	

Pérdida de motivación y entusiasmo por la enseñanza.	48. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	4	4	4	
Sensación de agobio y sobrecarga de trabajo	49. Me siento "quemado" por el trabajo.	4	4	4	
	50. Me siento frustrado por mi trabajo	4	4	4	
Fatiga crónica y falta de energía.	51. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	4	4	4	
Baja tolerancia al estrés y a las demandas laborales.	52. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	4	4	4	
	53. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Despersonalización.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar los niveles de la despersonalización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato impersonal y distante hacia los estudiantes y colegas.	54. Creo que trato a algunos alumnos como si fueron objetos.	4	4	4	
	55. Creo que tengo un comportamiento más insensible con los alumnos desde que hago este trabajo.	4	4	4	
Desarrollo de actitudes negativas.	56. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	4	4	
Pérdida de empatía y comprensión hacia las necesidades individuales de los estudiantes.	57. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo que	4	4	4	

	atender.				
Disminución de la capacidad de respuesta emocional ante las situaciones en el aula.	58. Siento que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Realización personal**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de la realización personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de competencia y eficacia en la enseñanza.	59. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	4	4	4	
	60. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	4	4	4	
Sentimiento de conexión y gratificación al ver el progreso de los estudiantes.	61. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos.	4	4	4	
Sentido de propósito y significado en la labor educativa.	62. Me encuentro con mucha vitalidad.	4	4	4	
	63. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	4	4	4	
Sentimiento de autorrealización y desarrollo profesional.	64. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	4	4	4	
	65. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	4	4	4	
	66. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	4	4	4	

A continuación, a usted le presento el cuestionario para evaluar la variable **FUNCIÓN LABORAL DOCENTE** adaptado por Angélica María Segovia Achulli en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Función laboral docente.**

- **Primera dimensión: Pedagógica**
- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de pedagogía.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de actividades de aprendizaje	13. Planifico mis actividades atendiendo las necesidades de interés de mis estudiantes.	4	4	4	
	14. Inicio la actividad de aprendizaje a través de una situación significativa o retadora para atraer la atención del estudiante.	4	4	4	
	15. Aseguro la relación coherente entre el propósito y el producto que se presenta al estudiante en cada actividad.	4	4	4	
	16. Preciso los desempeños de acuerdo con el grado y ritmo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	17. Construyo instrumentos de evaluación con criterios y descriptores que te permitan valorar el producto de tu estudiante de manera objetiva.	4	4	4	
Participación activa del estudiante.	18. Genero preguntas reflexivas en todos los momentos de la actividad de aprendizaje	4	4	4	
Utilización de medios y materiales didácticos.	7. Empleo de manera didáctica materiales y medios físicos y virtuales durante	4	4	4	

	el desarrollo de mis sesiones de aprendizaje.				
Soporte socioemocional.	20. Me preocupo por el aspecto socioemocional de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje.	4	4	4	
Empleo de métodos y técnicas.	21. Aplico diversos métodos y técnicas, realizando mi sesión de aprendizaje de forma dinámica, despertando el interés de los estudiantes.	4	4	4	
Ritmos de aprendizaje.	22. Promuevo el logro de los aprendizajes significativos respetando los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
Evaluación.	23. Me preocupo por que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje a través de la auto y coevaluación de forma permanente y formativa a mis estudiantes mediante el uso de instrumentos de evaluación	4	4	4	
Trabajo colaborativo	24. Propicio el trabajo colaborativo entre los estudiantes, para intercambiar ideas y opiniones que fortalezcan su aprendizaje.	4	4	4	
Retroalimentación	25. Aseguro en brindar una retroalimentación descriptiva o por descubrimiento.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Cultural.**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar los niveles de la despersonalización.

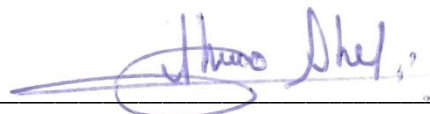
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima de integración en estudiantes.	14. Manejo adecuadamente el aula, generando un buen clima de integración entre los estudiantes fomentando una buena convivencia escolar.	4	4	4	
Práctica de valores.	15. Fomento la práctica de valores dentro de mis sesiones y/o experiencias de aprendizaje.	4	4	4	
Normas de convivencia en el aula.	16. Socializo las normas de convivencia en el aula durante la actividad de aprendizaje.	4	4	4	
Comunicación empática	17. Propicio un estilo de comunicación asertiva a través de la escucha activa generando un espacio de confianza y empatía con el estudiante.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Realización personal**
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar los niveles de la realización personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actualización de contenidos pedagógicos.	18. Participo de forma activa en los cursos de capacitación convocados por la I.E., UGEL y MINEDU a través del Portal Perueduca.	4	4	4	
	19. Me autoevalúo, realizando correcciones y mejoras en mi accionar diario.	4	4	4	



Corrección de errores	20. Considero necesario levantar las observaciones brindadas por parte de la dirección, durante el acompañamiento pedagógico en el aula.	4	4	4	
-----------------------	--	---	---	---	--



---

Abel Elías Albino Sánchez  
DNI: 09987577

## Anexo 6: Ficha técnica de instrumentos

### Variable 1: Síndrome de agotamiento profesional

<b>Denominación:</b>	Cuestionario síndrome de agotamiento profesional
<b>Autor:</b>	Adaptado de Christina Maslach y Susan E. Jackson.
<b>Año:</b>	2023
<b>Propósito:</b>	Medir el nivel del síndrome de agotamiento profesional aplicado a los niveles específicos: Baja, medio y alto.
<b>Tipo de reactivos</b>	Proposiciones con escala de Likert
<b>Número de ítems</b>	Contiene 22 ítems para evaluar las 3 dimensiones: Agotamiento emocional: 9 preguntas (1-9). Despersonalización: 5 preguntas (10-14). Realización personal: 8 preguntas (15-22)., cada ítem se calificó en una escala que va desde el 1 al 7, es decir 1 es nunca, 2 es alguna vez al año o menos, 3 es una vez al mes o menos, 4 es algunas veces al mes, 5 es una vez a la semana, 6 es varias veces a la semana, 7 es diariamente
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Duración:</b>	15 minutos.
<b>Rango de Aplicación:</b>	Docentes de las IIEE de Lima.
<b>Aspectos Normativos:</b>	Muestra concerniente al 100% de población.
<b>Significación:</b>	El puntaje interpretado permite apreciar el nivel del síndrome de agotamiento profesional que está valorado a través de los siguientes rangos: Baja, medio y alto.

### Variable 2: Función laboral docente

<b>Denominación:</b>	Cuestionario función laboral docente
<b>Autor:</b>	Adaptado de Pedro Gustavo Castañeda Bustios.
<b>Año:</b>	2023
<b>Propósito:</b>	Medir el nivel de la función laboral docente aplicado a los niveles específicos: Deficiente, regular y eficiente.
<b>Tipo de reactivos</b>	Proposiciones con escala de Likert
<b>Número de ítems</b>	Contiene 20 ítems para evaluar las 3 dimensiones: Pedagógica: 13 preguntas (1-13). Cultural: 5 preguntas (14-17). Política: 3 preguntas (18-20), cada ítem se calificó en una escala que va

desde el 1 al 5, es decir 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 a veces, 4 es casi siempre, 5 es siempre.

**Administración:** Individual

**Duración:** 15 minutos.

**Rango de** Docentes de las IIEE de Lima.

**Aplicación:**

**Aspectos Normativos:** Muestra concerniente al 100% de población.

**Significación:** El puntaje interpretado permite apreciar el nivel de la función laboral docente que está valorado a través de los siguientes rangos: Deficiente, regular y eficiente.

---

## Anexo 6: Resultado de similitud del programa Turnitin.



feedback studio ANGELICA MARIA SEGOVIA ACHULLI TESIS\_TURNITIN6

**Resumen de coincidencias**
  
**15 %**

Se están viendo fuentes estándar
   
 Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias**

Número	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
3	www.researchgate.net Fuente de Internet	1 %
4	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
5	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
6	formjotform.com Fuente de Internet	<1 %
7	idus.us.es Fuente de Internet	<1 %
8	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
  
**ESCUELA DE POSGRADO**
  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN**
  
**ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**
  
**TÍTULO DE LA TESIS**
  
**El Síndrome de agotamiento profesional en la función laboral**
  
**docente en Instituciones Educativas de Lima, 2023**
  
**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**
  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**



ucv.edu.pe/mod/turnitintooltwo/view.php?id=2401584

**CLEMENTINA**
  
 PLATAFORMA VIRTUAL

Página Principal - Mis cursos - A3-DISEÑO\_Y\_DESARROLLO\_DEL\_TRABAJO\_DE\_INVESTIGACION-(LIMA\_NORTE\_MAE\_202301) - Tema 17 - TURNITIN

**A3 - DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN - LIMA NORTE - MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - 202301**

Mis envíos

Parte 1 Parte 2 Parte 3 Parte 4 Parte 5

Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación	Puntos disponibles
TURNITIN - Parte 1	20 jul 2023 - 13:21	29 jul 2023 - 13:21	29 jul 2023 - 13:21	100

Refrescar Envíos

Ver Recibo Digital	Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación	Calificación General
Ver Recibo Digital	TESIS_TURNITIN6	2137533674	27/07/2023 08:32	15%	--	-- Entregar Trabajo



## Anexo 8: Validez de instrumentos

**Tabla 4**

*Validez de instrumentos*

Experto	Grado	Especialidad	Veredicto
Ziarela Gladys, Lucero Robles	Maestra	Docente	Posee validez
Abel Elías Albino Sánchez	Maestro	Docente	Posee validez
Luis Enrique, Cuevas Tenorio	Maestro	Docente	Posee validez

## Anexo 9: Confiabilidad de instrumentos

**Tabla 5**

*Confiabilidad de instrumentos*


Variable	Prueba	Confiabilidad
Síndrome de agotamiento profesional	Alfa de Cronbach	0,925
Función laboral docente	Alfa de Cronbach	0,964


## Anexo 10: Fórmula del cálculo del tamaño de la muestra


Para una población de 103 docente se calculó la muestra mediante el calculador de muestra QuestionPro.

necesario.

### Calculadora de muestra

Nivel de confianza:   95%  99%

Margen de Error: 

Población: 

Tamaño de Muestra:





## Anexo 11: Resultados de la validez y confiabilidad de los instrumentos

### Escala de interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Paella y Martins (2012, pág.169, Metodología de la investigación cuantitativa)

### Confiabilidad sobre síndrome de agotamiento profesional

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.925	22

### Estadísticos de total de elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	72.10	504.544	.887	.916
P2	71.90	507.211	.700	.920
P3	72.30	498.900	.661	.921
P4	73.40	546.489	.546	.923
P5	73.30	520.900	.632	.921
P6	73.80	574.844	.099	.927
P7	72.90	522.989	.701	.920
P8	73.60	523.822	.751	.919
P9	72.70	519.789	.585	.922
P10	74.00	536.000	.696	.921
P11	73.90	537.878	.665	.921
P12	73.50	506.944	.830	.917
P13	73.60	517.600	.682	.920
P14	73.50	502.944	.882	.916
P15	70.20	521.289	.622	.921
P16	70.50	523.611	.508	.924
P17	69.80	545.511	.441	.924
P18	69.70	540.900	.424	.925
P19	69.60	537.156	.584	.922
P20	69.60	551.156	.371	.925
P21	71.10	554.322	.184	.931
P22	70.50	542.722	.397	.925

## Confiabilidad sobre función laboral docente

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100.0
Excluido <sup>a</sup>	0	.0
Total	10	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.964	20

## Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	75.50	214.278	.549	.964
p2	75.60	206.044	.793	.961
p3	75.60	210.933	.708	.962
p4	76.10	209.433	.687	.963
p5	76.30	219.122	.432	.965
p6	75.90	208.989	.685	.963
p7	76.00	203.333	.854	.961
p8	75.80	207.733	.794	.961
p9	76.00	205.111	.788	.961
p10	76.10	208.544	.722	.962
p11	75.90	208.100	.636	.963
p12	76.00	207.333	.706	.962
p13	76.00	204.444	.813	.961
p14	75.80	203.289	.856	.961
p15	76.00	199.778	.808	.961
p16	75.70	211.344	.723	.962
p17	75.60	212.711	.631	.963
p18	76.30	196.678	.926	.959
p19	76.00	195.111	.884	.960
p20	75.90	200.767	.808	.961







## ANEXO 12. Resultados de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístic o	gl	Sig.
SÍNDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL	,130	82	,002
Agotamiento profesional	,095	82	,063
Despersonalización	,259	82	<,001
Realización personal	,153	82	<,001
FUNCIÓN LABORAL DOCENTE	,076	82	,200*
Pedagogía	,079	82	,200*
Cultural	,177	82	<,001
Política	,104	82	,030

\*. Esto es un límite inferior de la significancia verdadera.

Como el nivel de significancia es igual al 5%=0,05, Si el p valor  $\leq 0,05$  (p valor es el valor de probabilidad); ello significa rechazar la hipótesis nula, rechazamos la hipótesis de homogeneidad, esto quiere decir que hay diferencias entre la distribución de la variable analizada y la distribución normal, no hay homogeneidad entre ambas distribuciones, la analizada y la normal. En conclusión, aceptamos la hipótesis alterna.