



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
PSICOLOGÍA EDUCATIVA

**Síndrome de Burnout y desempeño docente en instituciones  
educativas del nivel secundario de los centros poblados de  
Chancay, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

**Autora:**

Br. Mora Dulanto, Johanna Analí (ORCID: 0000-0002-6157-5604)

**Asesora:**

Dra. Cuenca Robles, Nancy Elena (ORCID: 0000-0003-3538-2099)

**Línea de Investigación:**

Evaluación y Aprendizaje

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

La presente investigación está dedicada a mi madre por enseñarme a siempre salir adelante a pesar de las dificultades que se presenten y apoyarme en todas las decisiones importantes en mi vida y también a mi hija que es la motivación para seguir superándome y poder darle siempre todo lo que necesita.

### **Agradecimiento**

Agradezco a todos los docentes que me han instruido en el transcurso de la maestría por su abnegada labor y paciencia al enseñarme. También deseo agradecer a los directores y docentes de las instituciones educativas encuestadas por el apoyo brindado y las facilidades para la aplicación de los instrumentos. A mi familia por apoyarme en este proceso y a Arturo La Rosa por no dejar que me rinda en ningún momento.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	5
III. Metodología	
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. Resultados	
4.1. Resultados descriptivos	20
4.2. Resultados inferenciales	24
V. Discusión	29
VI. Conclusiones	35
VII. Recomendaciones	37
Referencias	38
Anexos	43

## Índice de tablas

Tabla 1: Validez instrumento síndrome de Burnout	18
Tabla 2: Validez instrumento síndrome de Burnout	18
Tabla 3: Confiabilidad de instrumentos	19
Tabla 4: Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con relación a la variable síndrome de Burnout	21
Tabla 5: Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable síndrome de Burnout	22
Tabla 6: Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con relación a la variable desempeño docente	23
Tabla 7: Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral	24
Tabla 8: Coeficiente de correlación y significancia entre las variables síndrome de Burnout y el desempeño docente	25
Tabla 9: Coeficiente de correlación y significancia entre las variables síndrome de Burnout y la dimensión capacidades pedagógicas.	26
Tabla 10: Coeficiente de correlación y significancia entre las variables síndrome de Burnout y la dimensión la emocionalidad	27
Tabla 11: Coeficiente de correlación y significancia entre las variables síndrome de Burnout y la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	28
Tabla 12: Coeficiente de correlación y significancia entre las variables síndrome de Burnout y la dimensión las relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general	29

## Índice de figuras

Figura 1: Distribución porcentual de la variable síndrome de Burnout	21
Figura 2: Distribución porcentual de las dimensiones de la variable síndrome de Burnout	22
Figura 3: Distribución porcentual de la variable desempeño docente	23
Figura 4: Distribución porcentual de las dimensiones de la variable de desempeño docente	24

## Resumen

El objetivo principal de la educación siempre ha sido la búsqueda del desarrollo de las competencias no solo de los estudiantes, sino desarrollar las fortalezas de los docentes, por ello en la presente investigación el objetivo fue determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados del distrito de Chancay, 2020.

Se realizó una investigación básica y diseño no experimental basado en el método hipotético–deductivo, nivel correlacional, lo que permitió determinar la relación que existe entre ambas variables y estará basada en el planteamiento de la hipótesis. Se validaron los instrumentos mediante juicio de expertos y se usó el muestreo no probabilístico, aplicado a 70 docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados de Chancay.

La investigación arrojó como resultado que existe una correlación baja negativa de  $Rho=-0,338$  entre las variables con un valor de significancia de  $p = 0,001$ , mostrando un  $p < 0,05$ ; permitiendo con ello rechazar la hipótesis nula y aceptando así la hipótesis general; lo que permitió concluir que mientras el síndrome de Burnout sea bajo, el desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones educativas estudiadas será mejor.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, desempeño docente, calidad educativa, centros poblados

## Abstract

The main objective of education is to seek the development of skills not only of students, but to develop the strengths of teachers, therefore in this research the objective was to determine the relationship between the Burnout syndrome and teacher performance in the educational institutions of the secondary level of the populated centers of the district of Chancay, 2020.

A basic research and non-experimental design was carried out based on the hypothetical-deductive method, correlational level, which allowed describing the relationship that exists between both variables and will be based on the hypothesis statement.

The instruments were validated through expert judgment and non-probabilistic sampling was used, applied to 70 teachers from the educational institutions of the secondary level of the Chancay populated centers.

This research allowed finding that there is a low negative correlation of  $Rho = -0.338$  between the variables with a significance value of  $p = 0.001$ , showing a  $p < 0.05$ ; thereby allowing rejecting the null hypothesis and thus accepting the general hypothesis; which allowed to conclude that while the Burnout syndrome is low, the teaching performance at the secondary level of the educational institutions studied will be better.

**Keywords:** Burnout síndrome, teacher performance, educational quality,  
population centers

## **I. Introducción**

Actualmente se desea que las instituciones educativas sean eficaces, donde el objetivo principal de los docentes además de cumplir con lo indicado en las normas que rigen nuestro sistema educativo, es que sean eficientes en el desarrollo de su labor. El sistema educativo peruano está dirigido a cumplir con las necesidades de los estudiantes, pero se olvida que uno de los ejes más importantes de este son los docentes, olvidando así que para los docentes existen muchos elementos que intervienen en el objetivo de la excelencia de su profesión; Szromek y Wolniak (2020), afirman que existen aspectos con mayor predominio en la satisfacción del desempeño docente los cuales según su investigación son los resultados, el desempeño del trabajo, la mejora y el buen aprovechamiento de los alumnos; además destaca lo importante de su vocación, la constante actualización y el clima laboral positivo.

Se conoce que los docentes enfrentan una serie de adversidades que pueden ser económicas o sociales que perjudican a un gran porcentaje de los mismos. Entre estas adversidades se tiene: desigualdad de salarios frente a otras profesiones, demanda de carga laboral y extra laboral extenuante, pésimas condiciones laborales, conflictos internos y los cambios constantes en el diseño curricular (Saloviita y Pakarinen, 2020). Los docentes se ven inmersos en un complicado contexto organizativo, por ello las percepciones e impresiones que el docente genere manifestarán un conjunto de reacciones y emociones tensos que por lo general será denominado estrés y cuando en ellos no se cumplen sus expectativas de éxito aparece la sensación de impotencia y frustración que pueda dar origen al agotamiento emocional, la despersonalización y la no realización profesional siendo estos indicios del Burnout, lo que traerá como consecuencia un mal desempeño docente y un bajo rendimiento académico en los alumnos a su cargo (Oramas, Almirall, y Fernández, 2007).

Desde hace algunos años se ha identificado en el sector educación un nivel alto de estrés que representa el ejercicio de su profesión, datos que han venido siendo investigados y avalados por científicos pertenecientes a diversas especialidades de salud, encontrando diversas particularidades en torno a

problemas circulatorios, deficiencias fonológicas y sobre todo trastornos mentales, tales como la depresión, la ansiedad, el Burnout entre otros (Agai-Demjaha, Bislimovska y Mijakoski, 2015), además como mencionan Cánovas et al. (2012), el objetivo de evaluar el desempeño docente es mejorar la calidad educativa, es por ello que se debe observar si existe el síndrome de Burnout y si presenta alguna relación con el desempeño docente, perjudicando así el aprendizaje de sus estudiantes.

Dávila (2019) nos dice que en el Perú se vive una crisis económica y social donde el trabajo es uno de los pocos recursos con los que se cuenta, existe el miedo a perderlo, haciendo por ello sacrificios con la familia y su tiempo libre, viéndose en la obligación a realizar más horas de trabajo diarias, apareciendo en muchas ocasiones la percepción que estos esfuerzos no son valorados por su entorno dando lugar en ellos al síndrome de Burnout. Actualmente por la coyuntura que se viene atravesando los docentes deben lidiar con un nivel alto de conflictos (NU. CEPAL, 2020), además de múltiples tareas, cambios constantes en la educación, no contar con los medios necesarios para potenciar sus habilidades, tener realidades económicas precarias, uso de tecnologías que en muchos casos no son de uso común, trabajo sin horario fijo, las constantes presiones por parte de las autoridades educativas, necesidad de prepararse constantemente para actuar frente a las necesidades de los estudiantes haciendo que sus condiciones laborales sea una preocupación que se debe investigar (Burton, 2010).

En las instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados del distrito de Chancay, se han encontrado indicios de padecimiento de dicha problemática ya que se observa que muchos de ellos realizan jornadas laborales en más de una institución, puesto que la remuneración salarial no cubre sus necesidades, además algunos no residen cerca de su centro de labores, por lo que deben de viajar diariamente, las presiones en la gestión administrativa son constantes, el clima institucional no es ameno, y ello incluye sus obligaciones personales y familiares; lo que nos indica que los docentes de dichas instituciones podrían estar padeciendo este síndrome y por ello no estarían cumpliendo adecuadamente con sus actividades laborales perjudicando su estado mental y

físico, y como menciona Carlin (2014), el Burnout sería secuela de estos factores que predisponen al individuo a padecerlo.

El presente estudio parte de la pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados del distrito de Chancay, 2020?, además permitió identificar ¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y las capacidades pedagógicas, la emocionalidad, la responsabilidad y las relaciones interpersonales de los docentes de secundaria de los centros poblados del distrito de Chancay, 2020?

En la presente investigación existe una justificación teórica porque contribuirá a una comprensión de la realidad laboral docente y a nivel académico aportará con información que será de guía para futuras investigaciones, en cuanto no existen investigaciones acerca del tema realizadas en los centros poblados de este distrito, además que existen muy pocas investigaciones de estas variables en la región y se considera que desde los análisis realizados anteriormente a nivel nacional han cambiado algunos factores socioculturales de la población, lo cual resulta fundamental para nuestra investigación.

Presenta una justificación práctica ya que pretende ser un aporte a las instituciones para dar soporte psicológico a todos los docentes que presenten dichos síntomas puesto que se conoce que el estrés es algo común en la actualidad, se debe fomentar la toma de conciencia del cuidado y la observación de los síntomas presentados acerca de este síndrome puesto que puede llevar a reacciones nerviosas muy peligrosas para cada uno de ellos, siendo de suma importancia el brindar alternativas de apoyo y así poder realizar la mejora del aprendizaje, de la convivencia dentro y fuera de la institución, además Rincón (2018) recomienda que las Unidades de Gestión Educativa regionales y locales, deben generar investigaciones sobre este tema, ya que sus deducciones podrán repercutir de manera directa en optimizar la metodología y la forma como aprenden los estudiantes del nivel secundario de esta localidad.

Además posee una justificación metodológica debido a que los datos serán validados y tendrán confiabilidad a través de sus instrumentos, siendo estos

el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para docentes y el cuestionario adaptado de Valdez (2009).

El objetivo general planteado fue determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados del distrito de Chancay, así también objetivos específicos como determinar la relación entre el síndrome de Burnout y las capacidades pedagógicas, la emocionalidad, la responsabilidad y las relaciones interpersonales de los docentes en el nivel secundario de los centros poblados del distrito de Chancay, 2020.

Asimismo se tiene como hipótesis general que, existe una relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados del distrito de Chancay, 2020; al mismo tiempo como hipótesis específicas se tiene que existe una relación entre el síndrome de Burnout y las capacidades pedagógicas, la emocionalidad, la responsabilidad y las relaciones interpersonales de los docentes en el nivel secundario de los centros poblados del distrito de Chancay, 2020.

## II. Marco Teórico

Habiendo realizado la revisión de diferentes materiales bibliográficos se pudo hallar trabajos de investigación que presentan características similares a las variables a estudiar dados en diferentes contextos, y así poder obtener las bases necesarias para lograr un mayor alcance de la investigación. Es así como tenemos en el contexto internacional a Mafla (2015) quien realizó una investigación cuya finalidad fue comprobar la existencia de una relación entre el Burnout y el clima laboral en los docentes de una institución educativa de la ciudad de Quito, haciendo una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional, concluyendo que en el Burnout se evidencian sus dimensiones con una incidencia elevada, los docentes presentan altos niveles en las dos primeras dimensiones del síndrome con relación al género, edad y años de trabajo como docente; además observó que en la dimensión realización personal existen índices positivos, por lo tanto los docentes mantienen una apreciación personal y de su labor positiva aun con los altos niveles del Burnout.

Igualmente, Malander (2016) realizó una investigación donde se pretende establecer si la satisfacción laboral y los rasgos sociodemográficos laborales de los docentes de secundaria, tienden a disminuir o incrementar este padecimiento utilizando un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, y transversal. Sus resultados demuestran que la baja satisfacción laboral prevé de modo significativo este síndrome identificando además, que los componentes personales del agrado hacia su labor revelaron ser los más viables predecesores de sus dimensiones y los factores anexos prevén de modo significativo sólo en la dimensión de agotamiento emocional, siendo los docentes de menor edad los que presentan mayor inclinación a sufrir el síndrome.

Asimismo, Cano (2017) en su tesis donde pretende establecer la presencia de una relación entre el síndrome Burnout y los componentes de su labor de los docentes de secundaria de una institución privada en Guatemala, donde desarrolla una investigación descriptiva, cuantitativa de alcance transversal y correlacional, siendo sus resultados que, el 11% de los docentes muestra indicios del síndrome,

el 15% de ellos muestra dos de sus dimensiones y el 20% presenta una sola de ellas.

Bermudez, Noy, & Riaño (2018) en su investigación cuyo objetivo fue realizar el análisis del predominio del síndrome de Burnout en docentes del municipio de Soacha (Colombia) y sus estrategias para afrontarlo empleadas por ellos; en donde se utiliza un enfoque de investigación mixto de tipo descriptivo - correlacional, viendo que en consecuencia de la prueba de diagnóstico que él realizó pudo evidenciar que los profesores evaluados se ciñen a realizar su trabajo habiendo perdido el interés por seguir adquiriendo nuevos conocimientos para transmitir a sus alumnos, es por ello que la aptitud de los docentes se va desmejorando, viéndose reflejado en el deterioro de las prácticas educativas.

Por último, Vicente & Gabari (2019), realizaron un estudio donde pretenden establecer la relación entre las apreciaciones de Burnout y resiliencia medidos en profesores de secundaria de Huesca (España), dentro del marco descriptivo y correlacional. Concluyendo que, ante la existencia de condiciones de peligro laboral, los docentes con mayor resiliencia no llegan a quemarse, por el contrario obtienen habilidades y competencias en la mejora de su labor, a diferencia de los docentes menos resilientes son más propensos a emociones negativas, a sobrevalorar el riesgo y a dilatar el efecto con agotamiento y desgano en el trabajo.

En el contexto nacional encontramos a Pantoja (2018) quien sustenta la tesis que tiene como propósito describir la existencia de una relación entre gestión escolar y el síndrome de Burnout en docentes del distrito de Pativilca, utilizando medios metodológicos bajo el enfoque cuantitativo, basado en una investigación no experimental y correlacional, verificando la existencia la relación significativa inversa entre gestión escolar y síndrome de Burnout, siendo una magnitud débil de coeficiente de correlación igual a  $Rho = -0,439$ .

Por otro lado, Rincón (2018) realiza un estudio cuyo propósito fue realizar la descripción del síndrome de Burnout y si tiene relación con el desempeño docente de una institución educativa en Pacucha – 2017, haciendo uso de la metodología descriptiva – correlacional, obtiene como resultado la confirmación de su hipótesis,

indicando que existe correspondencia entre el síndrome de Burnout con el desempeño docente.

Al respecto, Álvarez (2018) investiga con el propósito de establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en una institución educativa de Arequipa, empleando una perspectiva cuantitativa, de tipo básica, usando un estudio correlacional y método hipotético deductivo. En sus conclusiones revela la presencia de una correspondencia significativa inversa, puesto que los síntomas se encuentran de forma moderada y los maestros presentan personalidades en equilibrio y con absoluta vocación de servicio.

Además, Gutiérrez y Pando (2018) en su investigación donde pretende establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes de una I.E de Cajamarca, aplicando la metodología descriptiva y diseño correlacional, en donde sus resultados muestran una relación positiva y débil no significativa, lo que significa que el desempeño laboral no está influenciado por el síndrome de Burnout.

Del mismo modo, Achiri (2018) en su investigación realizada a profesores de secundaria de una institución educativa de Acequia Alta Cayma, Arequipa para determinar la presencia de una relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente, haciendo uso del método hipotético-deductivo, con enfoque cuantitativo y un diseño de investigación no experimental, de tipo correlacional, concluyendo que existe una significativa relación entre sus variables siendo que su prueba estadística proyecta un valor de correlación de  $-0.415$  siendo esta una moderada correlación indirecta aceptando pues su hipótesis.

Respecto a los alcances teóricos que sustentan la investigación encontramos a Cherniss (1982) quien presenta al síndrome de Burnout como la inesperada pérdida de interés y capacidad para realizar su rol laboral, es un problema específico en los servicios sociales, investiga las causas del Burnout en el individuo, en su trabajo y en la sociedad en conjunto. Asimismo Brill (1984), indica que es un estado de alteración emocional, disfórico en donde el individuo ha actuado durante un tiempo con niveles de desempeño y afectivos inadecuados en la misma situación laboral y que no presentara una recuperación sin ayuda externa

o reordenamiento ambiental. El autor identifica dos tipos de expectativas: expectativas de la realidad y expectativas del yo frente al yo real. Además define que los factores organizativos también deben de ser afrontados si no se quieren frustrar las cuestiones interpersonales de competencia, sentido de logro, y progreso.

Al respecto el Observatorio permanente de Riesgos Psicosociales (2006) indica que este padecimiento es la consecuencia a una realidad de estrés laboral cotidiano que se prolonga con el tiempo, que se identifica por desarrollar en las personas cualidades y sentimientos negativos en su entorno laboral, así como también hacia el propio rol profesional al sentirse emocionalmente agotado. En ese mismo contexto Tirso et al. (2007) mencionan que esto es un cuadro característico que sufren los trabajadores de distintas organizaciones, siendo más común hallarlo en las escuelas, universidades, hospitales, centros de salud y corporaciones policiales, indican que aquellos trabajadores con este síndrome pueden provocar un contagio a corto plazo con sus parejas y llegar a provocar un desánimo generalizado.

Según indica Bosqued (2008) es una deficiencia en la salud y en la condición laboral de vida, un estrés cotidiano como resultado psicofísico dado en un sujeto como secuela de un esfuerzo frecuente. En sus etapas más avanzadas, el síndrome se muestra como un sentimiento continuo de siempre estar al límite, lo define con los términos de “se le van a quemar los plomos” o “fundir los fusibles”. Al mismo tiempo Gil-Monte (2008) propone una definición desde una perspectiva psicosocial, donde no se describe como estrés psicológico, sino que se admite como resultado de factores de estrés crónico en el trabajo que se vinculan a las relaciones interpersonales entre los proveedores y receptores de servicios, siendo este un medio por el cual se afronta y auto protege frente al estrés que se genera en esta relación servidor/cliente, y en la relación servidor/organización.

Además, Rodríguez, Guevara, Viramontes (2017) indican que es una experiencia formada por los conocimientos, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y los sujetos del entorno laboral, detectando esta enfermedad como un riesgo en las profesiones que tienen relación al trabajo con individuos, como lo son

las de educación, salud y recursos humanos. Además, identifica al magisterio como un sector propenso a desarrollar este síndrome, puesto que involucra la realización de numerosas actividades dentro y fuera del aula, desde la relación con colegas, alumnos, padres de familia, hasta la elaboración de planeaciones curriculares, evaluaciones y participar en actividades de organización.

Por último Maslach (2009) lo identifica como un padecimiento psicológico que involucra una respuesta extendida a factores de estrés interpersonal cotidiano en el trabajo, plantea tres dimensiones claves a ello: el cansancio constante, el sentimiento de cinismo y la desafección por el trabajo, así como también la impresión de nulidad y falta de logros. Indica que difiere de las reacciones de estrés agudo ya que se desarrollan respuestas a acontecimientos críticos específicos, el Burnout resulta entonces como una reacción a la acumulación de diversos estresores ocupacionales (Maslach & Leiter, 2016).

El agotamiento fue originalmente una noción muy ligera, no se tenía una definición estándar, no obstante se tuvo una gran diversidad de opiniones sobre lo que era y lo que se debía de realizar al respecto. Diversos autores usaban el término para representar cosas muy desiguales, por lo que no hubo una base para una comunicación constructiva sobre el problema y soluciones para ello (Schaufeli, Leiter y Maslach, 2009). Sin embargo, en realidad hubo una aprobación subyacente sobre tres dimensiones centrales de la experiencia del agotamiento, y sus investigaciones posteriores condujeron al desarrollo de una teoría multidimensional del agotamiento siendo este marco teórico el que sigue siendo predominante en este campo. (Maslach, Schaufeli y Leiter, Job Burnout, 2001).

Las personas que experimentan el Burnout suelen provocar un impacto negativo en las personas de su entorno, ocasionando mayores problemas personales, o perturbando las ocupaciones laborales. Es así como el Burnout presenta un nivel de contagio y puede persistir a través de las correlaciones informales en el trabajo (Burke y Greenglass, 2001). Cuando el Burnout alcanza la etapa de cinismo alto, puede resultar en un mayor ausentismo laboral, por ello los trabajadores que padecen este síndrome realizan solo el mínimo de sus actividades, se ausentan con regularidad, dejan el trabajo temprano, y abandonan

sus trabajos en mayor medida que los empleados que se sienten comprometidos con ello.

Para Maslach (2009) este síndrome presenta tres dimensiones; el cansancio emocional que constituye un componente del estrés individual básico del síndrome, esta dimensión determinada por la aparición de sentimientos de impotencia y agotamiento a causa de los requerimientos de su labor (Murthy, 2009). Tiene por característica la debilidad, carencia de energía, constantes quejas de los individuos referentes al exceso de trabajo y por la imposibilidad para cumplirlas como es debido (Maslach y Leiter, 2016).

En segundo lugar la despersonalización referida como una respuesta negativa, inexorable o desmedidamente indiferente frente a múltiples aspectos del centro laboral (Schaufeli y Buunk, 2003). Se desarrolla como resultado del agotamiento emocional, si el individuo ha trabajado con intensidad y realizando demasiadas cosas, comenzará a retirarse, reduciendo lo que hace, lo que traerá como consecuencia la baja calidad y el nivel de desempeño, puesto que irá de desempeñarse de la mejor manera, a realizar sólo un mínimo esfuerzo dentro de su trabajo. En tercer lugar la realización personal: es aquí donde se establece el elemento de autoevaluación del síndrome, aparecen impresiones de incompetencia, falta de logros y rendimiento en el trabajo, de tal forma que se ve aumentado por la escasez de recursos, apoyo social y ocasiones para lograr un desarrollo profesional pertinente. Por ello, los individuos obtienen una imagen negativa de ellos mismos y de las demás personas que se encuentran en su entorno.

Vinculado a la definición de desempeño docente encontramos que Chiavenato (2000) indica que el desempeño de un cargo depende del contexto en que se encuentra, cambia de sujeto a sujeto y depende de incontables factores que condicionan e influyen poderosamente en las personas, es decir el desempeño de una función se relaciona con las variables que lo establecen con fuerza. La evaluación de los sujetos que actúan dentro de una institución puede realizarse haciendo uso de diversas visiones, haciendo uso de apelativos como valoración

del trabajo, valoración del mérito, informaciones de mejora, valoración de eficacia funcional, etc.

Asimismo la Unesco (2003), indica que el desempeño docente es un proceso complejo, digno a mejorar si se poseen las condiciones y los apoyos necesarios para lograrlo. En ese mismo sentido Robalino (2005), indica que se podría entender como un desarrollo de las capacidades profesionales, la habilidad del sujeto y su compromiso social al enlazar las relaciones significativas entre los factores que afectan el aprendizaje en los estudiantes; involucrarse con la gestión educativa; fomentar la cultura institucional democrática, además de interesarse en diseñar, implementar y evaluar las políticas educativas locales y nacionales, y fomentar el aprendizaje y la mejora de competencias y habilidades para la vida de sus estudiantes, involucrando en su definición que las funciones de los docentes se observaran en tres dimensiones: enseñanzas a los estudiantes, gestión de la educación, y políticas pedagógicas.

Según Castro (2015) el desempeño docente se define en términos de la congregación de recursos intelectuales profesionales para ser utilizados en ciertos objetos de aprendizaje haciendo uso de métodos didácticos adecuados dentro de un marco profesional ético en un entorno específico. Además Martínez y Lavín (2017) mencionan que el desempeño docente se construye debido a diversos factores que lo determinan, sugiere una acción, que, en este caso en particular, representa las acciones o prácticas referentes a la profesión docente.

Finalmente Valdés (2009) muestra al desempeño profesional docente como proceso que producirá en los estudiantes la evolución de competencias utilizando para ello el uso de sus capacidades pedagógicas, sus emociones, la responsabilidad en el centro de trabajo y la condición de sus vínculos sociales dentro del entorno educativo. Los docentes presentan un correcto desempeño cuando al asumir con armonía crítico – creadora su labor, elige estructurar y buscar relaciones entre pensamiento, teoría, práctica y acción reflexiva, además de realizar una valoración de manera crítica de su personalidad, experiencias y actitudes ante el desarrollo de su labor, estableciendo en todo momento el diálogo e intercambio con sus colegas y estudiantes, asimismo el obtener nuevos conocimientos

educativos, mediante la indagación reflexiva y colaborativa basado en su práctica, subsistida en la interacción con los miembros del entorno educativo al que pertenece.

Al realizar una evaluación del desempeño de un docente, esta debe estar orientada a desarrollar o mejorar, con la finalidad de descubrir las deficiencias personales tácitas en el desempeño de su función, haciendo uso de descripciones íntegras que den a conocer la situación personal y contextual del docente, e indicar las estrategias que se deben tomar para facilitar el cambio. Es por ello que indica que para investigar el tema se deben correlacionar ítems específicos de la conducta que estén en estrecha relación con los productos de enseñanza. Para medir este desempeño se debe reconocer que es de suma importancia reconocer al maestro y la labor que realiza para determinar el medio ideal para alcanzar la información deseada (Valdez, 2002).

Vinculado a esta definición que nos proporciona Valdés (2009) encontramos las dimensiones que desarrolla dentro de las características del buen desempeño docente, siendo ellas las capacidades pedagógicas, donde se menciona que la acción pedagógica representa uno de los ámbitos más complicados del trabajo humano, el éxito de su práctica planteará en los docentes la búsqueda de una consistente formación científica, además de la obtención de sólidos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas. Asimismo la emocionalidad, ya que el trabajo docente debe ser reflexivo, no puede basarse a un trabajo robotizado, siempre apoyándose en el observación y en el pensamiento crítico de sus acciones con la intención de incrementar la eficacia en los procesos de enseñanza – aprendizaje. Esta visión propia del docente está constantemente afectada por sus propias actitudes, así como también de aquellas actitudes de las personas que lo rodean (Hussain, 2010).

Presenta además la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales como un nivel en el cumplimiento, intervención para desarrollar su metodología, comprensión de su formación permanente, búsqueda de la autonomía o independencia que tiene cada docente para desenvolverse en su labor (Villegas-Reimers, 2003). Por último las relaciones interpersonales con la comunidad

educativa en general en donde se debe considerar la condición compleja de los vínculos interpersonales dentro de la comunidad educativa y las organizaciones sociales. Es aquí donde se desempeña un rol básico las relativas relaciones docente – estudiante, dentro y fuera de su aula, siendo este dirigido a una formación de diversos aspectos de la personalidad (Camp, 2011).

### **III. Metodología**

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

La investigación fue básica puesto que Gomez (2015) nos menciona que el objetivo sera acrecentar las nociones que se tienen acerca del tema.

El diseño que se realizó fue no experimental ya que Quispe (2014) indica que las variables no serán manipuladas, solo serán observadas situaciones que ya existen en los individuos, las variables ya están dadas en ellos y el investigador no tiene control sobre ellas, además será transversal, dado que tiene como intención describir las variables y realizar el análisis de las mismas en determinado momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El método usado fue el hipotético que, según Hernández (2008) está basado en formular una ley universal e instaurar condiciones iniciales que derivan de especulaciones o conjeturas.

El nivel fue correlacional debido a que como indican Hernández, Fernández y Baptista (2014) describirá la correspondencia existente entre dos variables además de estar basada en el planteamiento de hipótesis.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Definición conceptual de variables**

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

Maslach (2009) precisa que es un padecimiento psicológico involucrado a reacciones extendidas a factores de estrés interpersonales habitual dentro de su centro de labor. Indica además, que este síndrome incide en un menor rendimiento laboral, produciendo problemas en las relaciones familiares y originando problemas en la salud, existiendo así distintos componentes en el centro de trabajo que son indicadores de las distintas dimensiones del Burnout, pero estas deben ser exploradas a fin de obtener una imagen de lo que está ocurriendo cuando los trabajadores advierten este fenómeno.

##### **Variable 2: Desempeño Docente**

Valdés (2009) lo indica como un proceso organizado mediante el cual se adquieren nuevas informaciones confiables y válidas, cuyo objetivo es la valoración y

comprobación de los logros pedagógicos que se logran en los educandos, la evolución de sus capacidades pedagógicas, el nivel de compromiso en su centro laboral, asimismo identificar sus emociones y la naturaleza de los vínculos personales con todos los que pertenecen a la comunidad educativa.

Por otro lado, ambas variables han sido operacionalizadas para ser medidas, la variable síndrome de Burnout basado en los aportes de Maslach, Jackson, y Leiter (1997) y la variable desempeño docente en base a los aportes brindados por Valdez (2009). Por consiguiente, la matriz de operacionalización de ambas variables se encuentra en el anexo 1

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

En el presente estudio se observó a una población de 120 docentes del nivel secundario de las instituciones de los centros poblados del distrito de Chancay, puesto que según indican Hernández, Fernández y Baptista (2014) esta es un acumulado de los casos que concuerdan con explícitas descripciones.

Asimismo Salazar y Del Castillo (2017) afirman que la muestra es el conjunto de sujetos seleccionados dentro de una población según un plan de acción previamente establecido, para obtener conclusiones que pueden ser extensivas hacia toda la población, siendo la muestra 70 docentes del nivel secundario de las instituciones educativas de los centros poblados del distrito de Chancay. Tomando como criterio de inclusión a todos los docentes de secundaria de las instituciones educativas de los centros poblados de Chancay, excluyendo a aquellos pertenecientes a los demás niveles y a aquellos que no pertenecen a dicha zona.

Finalmente, se realizó el muestreo no probabilístico debido a que Hernández, Fernández y Baptista (2014) lo definen como un proceso por el cual se seleccionan según las características que presentara la investigación, ya que la elección de los casos no dependerá del azar, sino de la decisión del investigador según la accesibilidad que tenga para llegar a ellos.

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

La técnica planteada fue la encuesta ya que se fundamenta en recolectar información sobre una parte de la población a través de preguntas formuladas sobre los diversos indicadores que se pretenden explorar por este medio (Rojas, 2013)

El instrumento utilizado para ambas variables fue el cuestionario, que recaba información mediante un conjunto de preguntas diseñadas según los indicadores elegidos y permite codificar y analizar la información obtenida (Quispe, 2014).

El instrumento para realizar la medición de la variable síndrome de Burnout fue el cuestionario de Maslach Burnout Inventory para docentes. Para identificar el desempeño docente se empleó el cuestionario de desempeño docente adaptado de Valdez (2009).

#### **Ficha técnica: Síndrome de Burnout**

Nombre:	Cuestionario de Burnout de Maslach
Autores:	Maslach y Jackson 1986 adaptado por Fernández (2002), población docente
Objetivo:	Evalúa el estrés laboral.
Validado:	Por juicio de expertos.
Administración:	Individual
Usuario:	Docentes de secundaria de los centros poblados de Chancay
Duración:	25 minutos.
Corrección:	Computarizada
Puntuación:	Nunca(0), algunas veces al año o menos(1), una vez al mes o menos(2), algunas veces al mes(3), una vez a la semana(4), varias veces a la semana(5), a diario(6).
Organización:	Está estructurado por 22 ítems

### **Ficha técnica: Desempeño Docente**

Nombre:	Cuestionario de Autoevaluación de Desempeño Docente
Autor:	Valdés, Héctor
Adaptado:	Lic. Mora Dulanto, Johanna Analí
Objetivo:	Determinar las apreciaciones sobre el Desempeño Laboral Docente.
Validado:	Por juicio de expertos.
Administración:	Individual
Usuario:	Docentes de secundaria de los centros poblados de Chancay
Duración:	20 minutos.
Corrección:	Computarizada
Puntuación:	(1) Nunca, (2) casi nunca, (3)a veces, (4)casi siempre, (5)siempre
Organización:	Está estructurado por 20 ítems

### **Validez de los instrumentos**

Un instrumento de medición tendrá validez cuando realice la medida de aquello para lo cual se ha destinado (Bernal, 2010).

En los estudios originales de Maslach y Jackson (1986) para realizar su validez se recolectaron tres tipos de estudios donde las valoraciones se orientaron en relación con las evaluaciones de la conducta dada por una persona que tiene real conocimiento de la persona examinada; la existencia de ciertas peculiaridades laborales que continuamente provocan estrés; las medidas en otras variables que, por hipótesis, están relacionadas con este tipo de estrés.

En el presente estudio se procedió a la validez del instrumento del cuestionario de Maslach a través del juicio de dos expertos, concluyendo que hay suficiencia en los ítems para su aplicación.

Tabla 1 Validez instrumento síndrome de Burnout

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Calificación
1	Maestro	Olivera Araya, Rossevelt Edgar	Hay suficiencia
2	Doctor	Cuenca Robles, Nancy Elena	Hay suficiencia

Al mismo tiempo para la validez del instrumento del cuestionario de desempeño docente se puso al juicio de dos expertos, refiriendo que hay suficiencia para su aplicación.

Tabla 2 Validez instrumento síndrome de Burnout

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Calificación
1	Maestro	Silva Narvaste, Adolfo Edgar	Hay suficiencia
2	Maestro	La Rosa Gallardo, Luis Arturo	Hay suficiencia

### Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento se representa por el grado en que su aplicación constante a una población o muestra produce resultados iguales (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).

El cuestionario de Burnout original presenta una confiabilidad que instauró la seguridad interna con el coeficiente alfa de Cronbach en un muestreo de 1316 casos, donde se obtuvo que: 0.90 en agotamiento emocional; 0.79 en despersonalización; y 0.71 en realización personal. (Maslach y Jackson, 1986)

Para hallar la confiabilidad de los instrumentos aplicados en esta investigación se aplicó el cuestionario al 20% de la muestra obteniendo como resultado que el coeficiente del alfa de Cronbach de la variable Síndrome de Burnout es de 0.918; y en las dimensiones agotamiento emocional 0,978, despersonalización 0,844 y realización profesional 0, 917; indicando con ello que existe una fuerte confiabilidad y confianza de la variable y sus dimensiones.

Para obtener la confiabilidad del instrumento de desempeño docente se efectuó la aplicación del cuestionario al 20% de la muestra obteniendo que el coeficiente del alfa de Cronbach es 0,947; y en sus dimensiones capacidades pedagógicas es 0,936, emocionalidad es 0,945, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales es 0, 847 y en la dimensión relaciones interpersonales con la comunidad escolar en general es 0,950; lo que significa que existe una fuerte confiabilidad y confianza de la variable y sus dimensiones.

Tabla 3 Confiabilidad de las variables Síndrome de Burnout y Desempeño docente

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Síndrome de Burnout	0,918	12
Desempeño docente	0,947	12

Fuente: Base de datos: Anexo 7

### 3.5. Procedimientos

Para realizar el recojo de los datos se realizó las coordinaciones con los directores de las instituciones educativas seleccionadas solicitando el permiso necesario para enviar a sus docentes los cuestionarios empleados en la investigación los cuales se realizarán haciendo uso de los formularios de Google.

### 3.6. Método de análisis de datos

Una vez realizada la recopilación de los datos se realizó el análisis de los indicadores de cada variable de estudio seleccionada para lo cual se utilizará el programa estadístico SPSS ya que es una serie de programas vinculados a la producción de análisis estadísticos que admite el análisis y la elaboración de gráficos estadísticos, sin necesidad de conocer la mecánica de los cálculos. (Carvajal y Maita, 2008). Se realizó la presentación en base a tablas de frecuencia y gráficos estadísticos.

Al comprobar la validez de la hipótesis se recurrió a el coeficiente Rho de Sperman, puesto que es una prueba de asociación de dos variables cuantitativas y admite la verificación de una relación entre ellas (Quispe, 2014).

### 3.7. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló respetando las consideraciones éticas requeridas, respetando en todo momento la confidencialidad y el anonimato de los docentes encuestados utilizando el enlace del formulario de Google a sus grupos de Whatsapp debido a la coyuntura que se viene dando en la actualidad. Así también se respetan los derechos de autoría de diversos autores de investigaciones y teorías anteriores realizando las referencias de cada una de ellas.

## IV. Resultados

### 4.1 Resultados descriptivos

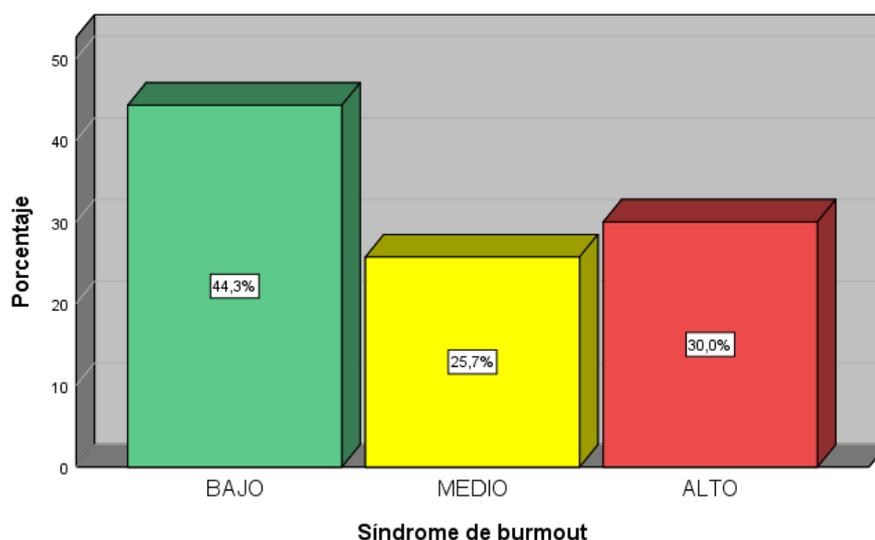
Luego de haber realizado la recopilación de los datos mediante los instrumentos en ambas variables, se obtuvieron los siguientes resultados.

#### 4.1.1 Descripción de los resultados de la variable síndrome de Burnout

Tabla 4

*Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con relación a la variable Síndrome de Burnout*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	31	44,3	44,3	44,3
Medio	18	25,7	25,7	70,0
Válido Alto	21	30,0	30,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	



*Figura 1. Distribución porcentual de la variable síndrome de Burnout*

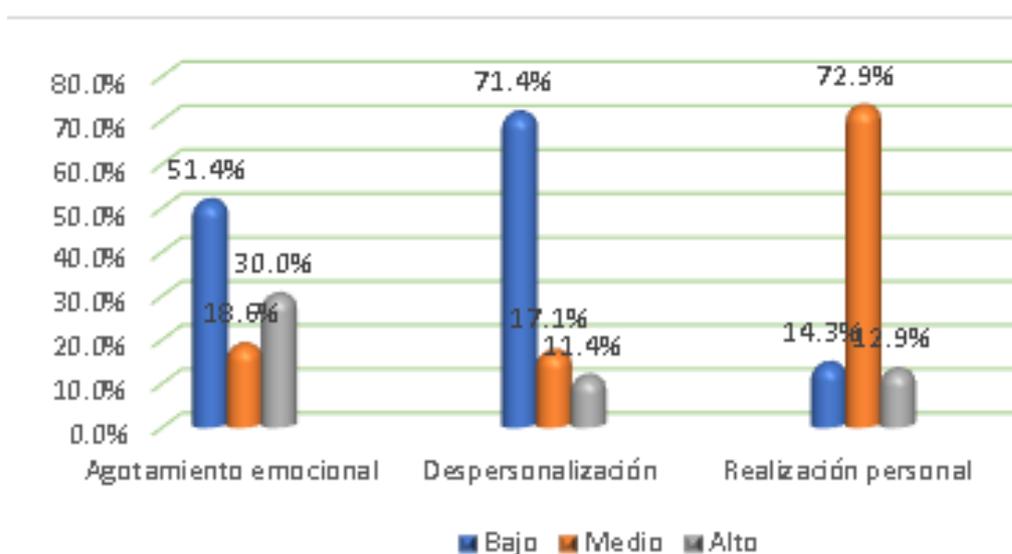
En la tabla 4 y la figura 1, se distinguen que el 44.3% (31) docentes, perciben que el síndrome de Burnout está en un nivel bajo, un 30,0% (21) se ubica en un nivel alto y el 25,7% (18) está en un nivel medio.

#### 4.1.2 Descripción de los resultados según las dimensiones del síndrome de Burnout

Tabla 5

*Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable síndrome de Burnout*

Niveles	f	Agotamiento emocional	F	Despersonalización	F	Realización personal
Bajo	36	51,4	50	71,4	10	14,3
Medio	13	18,6	12	17,1	51	72,9
Alto	21	30,0	8	11,4	9	12,9
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0



*Figura 2. Distribución porcentual de las dimensiones de la variable síndrome de Burnout*

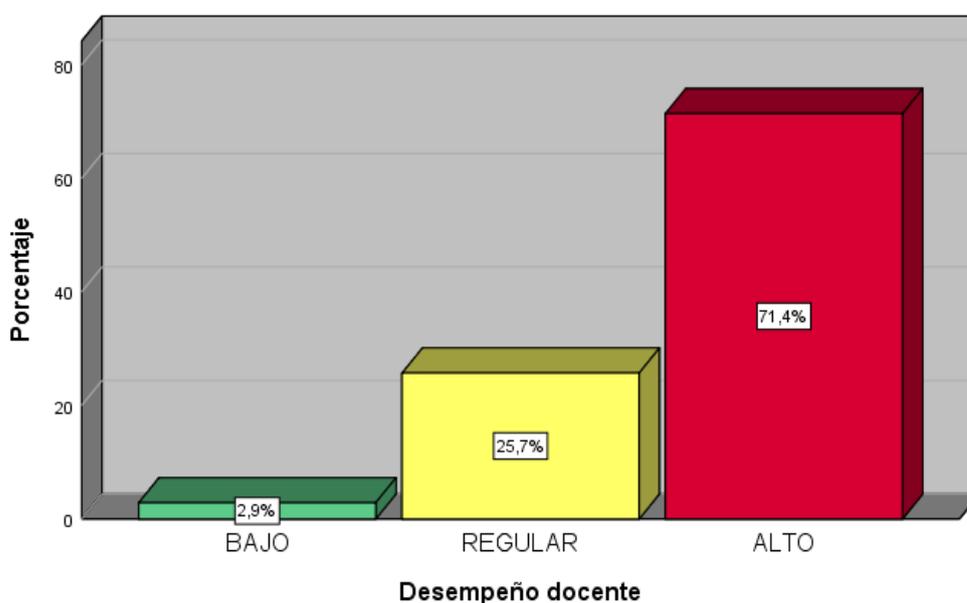
En la tabla 5 y la figura 2 se presenta que el 51,4% (36) de los encuestados perciben el agotamiento emocional como bajo, el 30,0% (21) lo perciben como alto y un 18,6% (13) distinguen que el agotamiento emocional está a un nivel medio. Igualmente, el 71,4% (50) de encuestados expresan que la despersonalización se encuentra en un nivel bajo, el 17,1% (12) lo ubican en un nivel medio y el 11,4% (8) sostienen que se localiza en un nivel alto. Referido a la realización profesional el 72,9% (51) manifestaron que se encuentra en un nivel medio, el 14,3% (10) concuerdan que está en un nivel bajo y un 12,9% (9) lo ubican en un nivel alto.

#### 4.1.3 Descripción de los resultados de la variable desempeño docente

Tabla 6

*Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con relación a la variable desempeño docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2,9	2,9	2,9
	Regular	18	25,7	25,7	28,6
	Alto	50	71,4	71,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	



*Figura 3. Distribución porcentual de la variable desempeño docente*

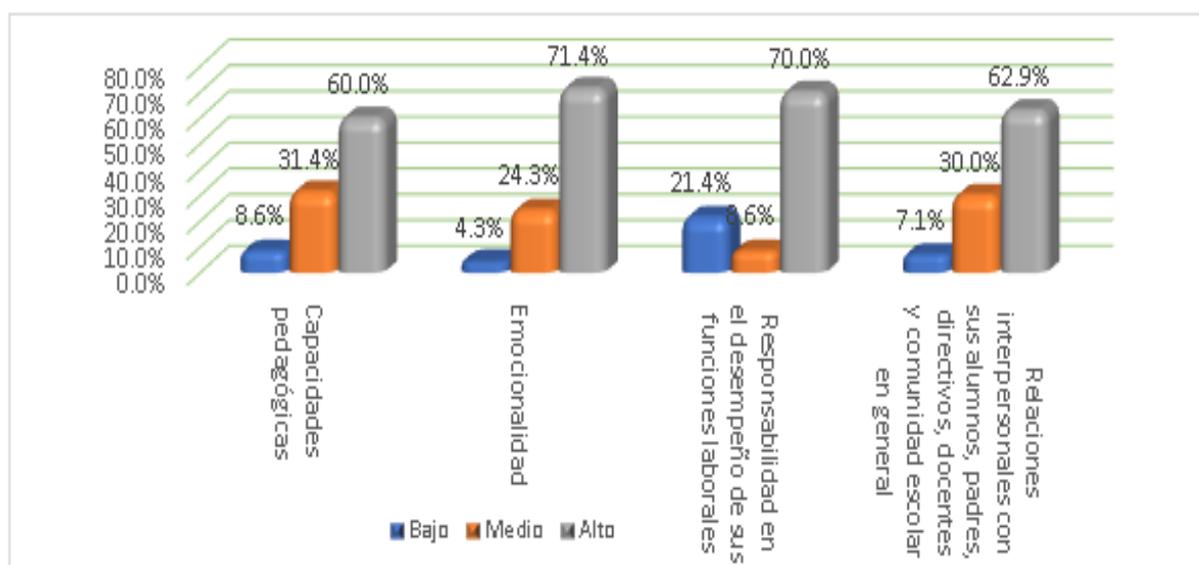
En la tabla 6 y la figura 3, se distinguen un 71,4% (50) de docentes percibieron que el desempeño docente presenta un nivel alto, mientras que un 25,7% (18) respondieron que se encuentra en un nivel regular y el 2,9% (2) afirmaron está en un nivel bajo.

#### 4.1.4 Descripción de los resultados según las dimensiones del desempeño docente

Tabla 7

*Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable desempeño laboral*

Niveles	f	Capacidades pedagógicas	f	emocionalidad	f	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	f	Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general	f
Bajo	6	8,6	3	4,3	15	21,4	5	7,1	
Medio	22	31,4	17	24,3	6	8,6	21	30,0	
Alto	42	60,0	50	71,4	49	70,0	44	62,9	
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	



**Figura 4.** Distribución porcentual de las dimensiones de la variable de desempeño docente

En la tabla 7 y la figura 4 se observó que 60,0% (42) perciben que las capacidades pedagógicas son de nivel alto, el 31,4% (22) respondieron que medio y el 8,6% (6) sostienen que las capacidades pedagógicas está en un nivel bajo. Así mismo, el 71,4% (50) de encuestados expresan que la emocionalidad se ubica en un nivel alto, el 24,3% (17) lo ubican en un nivel medio y el 4,3% (3) sostienen que se localiza en el nivel bajo. Con respecto a la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales el 70,0% (49) de los participantes en la encuesta aseveraron que se encuentra en un nivel alto, el 21,4% (15) afirman que

está en un nivel medio y el 8,6% (6) lo ubican en un nivel bajo. Finalmente, el 62,9% (44) indican que las relaciones interpersonales con los integrantes de la comunidad escolar en general son de nivel alto, el 30.0% (21) afirman que medio y el 7,1% (5) sostienen que el nivel bajo.

## 4.2 Resultados inferenciales

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

H0: No existe una relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas de los centros poblados del distrito de Chancay, 2020

H1: Existe una relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas de los centros poblados del distrito de Chancay, 2020

Tabla 8

*Coeficiente de correlación y significancia entre las variables síndrome de Burnout y el desempeño docente*

			Síndrome de Burnout	Desempeño docente
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-,338
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-,338	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

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

En la tabla 8, se expresan los resultados de la hipótesis general: donde se obtiene como coeficiente de correlación Rho de Spearman= -0.338\*\*; indicando la existencia de una correlación baja negativa entre las variables;  $p=0.001$  ( $p < 0.05$ ); esto nos demuestra que mientras el síndrome de Burnout sea mayor, el desempeño docente será menor; rechazando la hipótesis nula.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe una relación entre el síndrome de Burnout y las capacidades pedagógicas de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de los centros poblados del distrito de Chancay 2020.

H1: Existe una relación entre el síndrome de Burnout y las capacidades pedagógicas de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de los centros poblados del distrito de Chancay 2020.

Tabla 9

*Coefficiente de correlación y significancia entre las variables síndrome de Burnout y la dimensión capacidades pedagógicas.*

		Síndrome de Burnout	Capacidades pedagógicas
Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,417
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de	N	70	70
Spearman Capacidades pedagógicas	Coefficiente de correlación	-,417	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

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

En la tabla 9, se muestran los resultados de la hipótesis específica uno: donde se consiguió como coeficiente de correlación Rho de Spearman= -0.417\*\*; significa que existe una correlación moderada negativa entre las variables;  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ), indicando que mientras el síndrome de Burnout sea alto las capacidades pedagógicas de los docentes será bajo; dando entonces el rechazo de la hipótesis nula.

#### 4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe una relación entre el Síndrome de Burnout y la emocionalidad para el aprendizaje de los estudiantes del nivel secundario de las instituciones educativas centros poblados del distrito de Chancay 2020.

H1: existe una relación entre el síndrome de Burnout y la emocionalidad para el aprendizaje de los estudiantes del nivel secundario de las instituciones educativas de los centros poblados del distrito de Chancay 2020.

Tabla 10

*Coeficiente de correlación y significancia entre las variables síndrome de Burnout y la dimensión emocionalidad*

		<b>Correlaciones</b>	
		Síndrome de	
		Burnout	Emocionalidad
Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-,446
	Rho de Sig. (bilateral)	.	,002
	Spearman N	70	70
Emocionalidad	Coeficiente de correlación	-,446	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	70	70

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

En la tabla 10, se muestran los resultados de la hipótesis específica dos: donde se alcanzó como coeficiente de correlación Rho de Spearman= -0.446\*\*; significa que existe una correlación moderada negativa entre las variables;  $\rho=0.002$  ( $p < 0.05$ ), mostrando con ello que a mayor Burnout, menor será la emocionalidad; rechazando con ello la hipótesis nula.

#### **4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3**

H0: No existe una relación entre el Síndrome de Burnout y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas de los centros poblados del distrito de Chancay 2020.

H1: Existe una relación entre el Síndrome de Burnout y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas de los centros poblados del distrito de Chancay 2020.

Tabla 11

*Coefficiente de correlación y significancia entre las variables síndrome de Burnout y la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones.*

		Síndrome de Burnout	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones
Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,478
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	70	70
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Coefficiente de correlación	-,478	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

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

En la tabla 11, se muestran los resultados de la hipótesis específica tres: dando como coeficiente de correlación Rho de Spearman= -0.478\*\*; significa que existe una correlación moderada negativa entre las variables;  $p=0.000$  ( $p < 0.05$ ); indicando con ello que a mayor síndrome de Burnout menor será la responsabilidad al desempeñar sus funciones, rechazando con ello la hipótesis nula.

#### 4.2.5. Prueba de hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y las relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general en los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de los centros poblados del distrito de Chancay 2020.

H1: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y las relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general en los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de los centros poblados del distrito de Chancay 2020.

Tabla 12

*Coefficiente de correlación y significancia entre las variables síndrome de Burnout y la dimensión las relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general*

			Síndrome de Burnout	Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,542
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general	Coefficiente de correlación	-,542	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla 12, se representan los resultados de la hipótesis específica cuatro: donde se consiguió como coeficiente de correlación Rho de Spearman= -0.542\*\*; significa que existe una correlación moderada negativa entre las variables;  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ); con lo cual se rechaza la hipótesis nula, indicando que mientras exista síndrome de Burnout los vínculos interpersonales con toda la comunidad escolar será menor.

#### **IV. Discusión**

Los resultados del presente estudio se contrastaron con las conclusiones de los antecedentes y teorías de ambas variables investigadas en años anteriores, se comprobó que las realidades son distintas en cuanto a las dos variables trabajadas y debido al contexto donde se realizó cada una de ellas, pero demostraron su confiabilidad en su aplicación.

Según los resultados descriptivos concerniente al síndrome de Burnout fueron 43,3 % bajo, 25,7 % media, 30 % alta. Estos resultados al ser comparados con la investigación de Pantoja (2019) donde se encuentra que los docentes presentan el síndrome Burnout en 6,3% bajo, 90,5 % medio, 3,2 % alto, se observó diferencia entre sus niveles esto puede haberse dado por la situación del contexto, que es diferente en ambas investigaciones. Estos valores se ven reforzados por el hecho de que el síndrome de Burnout es un cuadro de síntomas característico sufrido por trabajadores de diferentes organismos de atención a personas, donde el sector educativo es uno de los más propensos a contraerlo, además en su mayoría no conocen de que se trata, aquellos que lo padecen sienten insatisfacción con su trabajo pero no lo ven como una enfermedad y por lo tanto no saben interpretar los síntomas ni cómo tratarlos (Tirso et al., 2007). Del mismo modo Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017) reconocen en el magisterio una labor expuesta al desarrollo de este fenómeno, ya que involucra la realización de diversas actividades dentro y fuera del aula, desde la relación con colegas y alumnos, hasta la elaboración de planeaciones curriculares, evaluaciones y la participación en las diversas actividades de organización de su centro laboral. También se debe tener en cuenta que el síndrome de Burnout es confundido en muchas ocasiones con el estrés y ello ha dado lugar a la necesidad del establecimiento de sus diferencias, así pues el estrés tiene consecuencias positivas y negativas para la vida de la persona mientras que el síndrome de Burnout solo tiene efectos negativos (Maslach y Jackson, 1986).

En cuanto al desempeño docente se encontró que los docentes perciben que el 2,9% bajo, 25,7 % medio, 71,4 % alta, comparado con Álvarez (2018) donde se observa que el 5% presenta desempeño insuficiente; 58,33% suficiente y 36,67% sobresaliente, siendo en ambos que no se encuentra un desempeño deficiente ya que el menor porcentaje de su población está ubicado en el más bajo nivel. Esto es

fundamentado porque cuando se integran de manera eficaz el desarrollo, la evaluación docente y el perfeccionamiento de la escuela, ello lleva a una mayor eficacia en el desempeño (Valdez, 2002), siendo el desempeño docente un conjunto de todos los recursos que poseen los docentes para utilizar en el proceso de aprendizaje, haciendo uso de los medios y las metodologías necesarias para poder lograr sus objetivos según el contexto en el que se encuentra (Castro, 2015), este se mantiene a pesar de las dificultades que lo rodean, y más aún perciben que a pesar de la situación que se viene pasando esto no ha influenciado en el desempeño de su labor.

Así mismo, se hallaron los resultados descriptivos de las dimensiones de ambas variables donde se obtuvo como resultados que la dimensión agotamiento emocional es bajo en un 51,4%; despersonalización 71,4% bajo; realización personal 72.9% medio siendo estos datos comparados con Cano (2017) quien obtuvo que en la primera dimensión es 33% bajo; para la segunda dimensión es 59% bajo y la tercera dimensión un 37% medio, coincidiendo ambos que un porcentaje medio se encuentra en la dimensión de realización profesional, lo que indica que algunos docentes perciben impresiones de incompetencia laboral, falta de logros dentro de su labor y por lo tanto producirá una desmejora en el rendimiento de su profesión, siendo ello un factor predominante y de riesgo para la adquisición de dicho síndrome en el futuro del docente, debido a que las personas que experimentan esta dimensión del síndrome están en constante discusión del “¿Qué estoy haciendo?, ¿Por qué estoy aquí? o Quizás este es el trabajo equivocado para mí”, llegando a concluir que no les gusta la persona en la que ellos perciben que se han convertido formando un pensamiento negativo hacia su profesión (Maslach, 2009).

En referencia a los valores de las dimensiones del desempeño docente los resultados obtenidos fueron la capacidad pedagógica 60,0% alto, emocionalidad 70,0% alto, responsabilidad en sus funciones 70,0% alto, relaciones interpersonales con todos los miembros de la comunidad escolar en general 62,9% alto, haciendo una comparación con Gutiérrez y Pando (2018) quienes encontraron que en su primera dimensión el 51% alto, la segunda dimensión 59% regular, la tercera dimensión 64% alto, coincidiendo que existe altos niveles de las

dimensiones del desempeño docente, esto responde a que el desempeño docente parte de sus funciones, capacidades, competencias, desarrollo, prácticas educativas, su rol dentro y fuera de la escuela, entre otros (Martínez y Lavín, 2017), el buen desarrollo de este conjunto de actividades permitirán mantener los niveles altos del mismo y por lo tanto una mejor productividad en los métodos de enseñanza – aprendizaje, aunque se tiene que recordar que esto no solo recae en completa responsabilidad de los docentes, ya que si bien es cierto que el aprendizaje de los estudiantes es el último paso en donde se debe de ver reflejado la efectividad docente, también es cierto que la calidad del desempeño es sólo uno de los factores vinculados a la calidad del aprendizaje de los estudiantes (Unesco, 2003). Asimismo como lo indican Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017) la educación de un país es el reflejo de su comunidad y por esa razón queda expuesta a los problemas que nacen de esta.

El resultado al verificar la hipótesis general se encontró que existe una correlación negativa muy baja con un  $Rho = -0,338$  con  $p = 0,001$ , aceptando por ello la hipótesis alterna, esto es fundamentado por Rincon (2018) quien obtiene como resultado la confirmación de su hipótesis, indicando que el Burnout tiene relación con el desempeño docente. Esto nos confirma que al no existir grandes factores de estrés o de riesgo alrededor de un docente, el desarrollo de su labor dentro y fuera de su centro de trabajo será visto de manera eficaz y eficiente, ya que como indico Cherniss (1982) este síndrome está definido por la actitud del desinterés y desgano en el desarrollo de su labor profesional, debido a que un docente estresado debe adaptarse a un trabajo que le produce estrés y en ese proceso pierde la motivación y el compromiso, por tanto al existir valores mínimos del Burnout el desempeño docente continuara siendo eficiente, además que el desempeño tiene dependencia del contexto en el que se desarrolle, es decir, los factores que se encuentran alrededor de él influyen de forma significativa en el docente y por tanto en el desarrollo de su labor (Chiavenato, 2000).

En referencia a la hipótesis específica uno, al relacionar el síndrome Burnout con la capacidad pedagógica se reveló que coexiste una correlación moderada negativa de  $-0,417$  y significativa según p-valor  $0,000$ ; dando con ello el rechazo de la hipótesis nula. Estos resultados están fundamentados con Malander (2016) los resultados demostraron que al tener un nivel bajo de satisfacción laboral esto

proveerá de modo significativo este síndrome identificando ya que a medida que los docentes presentan altos niveles de satisfacción laboral, la ocurrencia del Burnout disminuirá. Ambas investigaciones se fortalecen en que siendo las capacidades pedagógicas uno de los dominios de mayor complejidad en el desempeño docente este se verá influenciado por todo aquello que afecte al docente en el desarrollo o incremento de sus conocimientos, competencias y habilidades de creación e innovación; la influencia del síndrome en dichas capacidades limitara el cumplimiento del objetivo de la misma (Valdez, 2009). Asimismo el rol de los docentes es ser facilitador del aprendizaje de sus estudiantes; no se puede concebir su trabajo al margen de lo que sus alumnos aprenden (Robalino, 2005). Además, los resultados obtenidos mostraron una diferencia con respecto a Mafla (2015) quien concluyó que aunque se evidencian altos rangos en los valores de las dimensiones del Burnout, estos no presentan ninguna influencia en el clima laboral, aceptando con ello su hipótesis nula.

Vinculado a los resultados que corresponden a la hipótesis específica dos, relacionando el síndrome Burnout con la emocionalidad, se observó una correlación moderada de  $-0,446$  y significativa según  $p$ -valor  $0,000$ , obteniendo con ello la aceptación de la hipótesis alterna. Estos resultados se contrastaron con Bermudez, Noy, & Riaño (2018) donde se pudo evidenciar que los profesores solo cumplen con realizar un trabajo habiendo desarrollado en ellos un desinterés en capacitarse y encontrar nuevas metodologías, viéndose esto reflejado en la disminución de las prácticas educativas, además de que observa que los docentes no expresan sus sentimientos, logrando con ello alejar a todo el que lo rodea. Del mismo modo con Vicente y Gabari (2019) donde su investigación les permitió instituir la relación entre el Burnout y la resiliencia, concluyendo que, al existir situaciones de riesgo laboral, los docentes con mayor resiliencia no llegan a quemarse, contrario a los docentes menos resilientes quienes son más aseguibles a desarrollar sentimientos negativos con respecto a su trabajo. Si las emociones del docente se ven afectadas con sentimientos negativos, es decir se crea un conflicto emocional o intelectual, esto se verá reflejado en su desempeño (Valdez, 2009), ya que al ser las emociones estados internos del ser humano y al estar asociados a los puntos de quiebre de las conductas de los mismos, ello puede afectar el actuar pedagógico de los docentes y crear una desmejora para la eficacia en el desarrollo la de enseñanza –

aprendizaje. El docente debe de encontrar un equilibrio entre las emociones que genera su vida laboral y personal y que ello le resulte de utilidad no solo a él, sino también a la institución en la que se desempeña (Murthy, 2009).

Referido a los resultados de la hipótesis específica tres, síndrome de Burnout con relación a la responsabilidad en el desempeño de sus funciones; se reveló que coexiste una correlación negativa moderada de  $-0,478$  y significativa según  $p$ -valor  $0,000$ , rechazando con estos valores la hipótesis nula. Estos resultados se fundamentaron en Álvarez (2018) quien en sus conclusiones indica la existencia de una correspondencia significativa inversa entre ambas variables, puesto que sus síntomas se encuentran de forma moderada y los maestros presentan personalidades en equilibrio y con absoluta vocación de servicio. Un buen desempeño docente tiene dentro de una de sus bases la responsabilidad al desarrollar sus funciones, involucra el cumplimiento de todas las acciones, normas, y actividades curriculares implícitas en su labor, así como también la autonomía en tomar decisiones y el nivel de compromiso al realizar trabajos en equipo en mejora de la institución a la que pertenece (Valdez, 2009), esto se verá afectado de manera significativa si existiera alrededor del docente de manera cotidiana un entorno laboral con altos niveles de estrés, provocando cualidades y sentimientos negativos hacia su rol como docente y en el cumplimiento adecuado de su función (Observatorio permanente de Riesgos Psicosociales, 2006). Siendo además que bajo las nuevas concepciones de la educación en donde se ven involucradas la participación, pertenencia, toma de decisiones y liderazgo compartido en las instituciones educativas, apunta a adolescentes que hagan suya su realidad educativa y comunitaria, que traducen las demandas de su entorno y las políticas educativas en el proyecto estratégico educativo, al mismo tiempo que lo hacen en su práctica pedagógica (Robalino, 2005).

Con respecto a la hipótesis específica cuatro, síndrome de Burnout con las relaciones interpersonales con todos los miembros de la comunidad escolar; se reveló que coexiste una correlación moderada de  $-0,542$  y significativa según  $p$ -valor  $0,000$ , aceptando la hipótesis alterna. Estos resultados se fundamentaron por Achiri (2018), quien concluyó que la relación entre sus variables es significativa, siendo esta una moderada correlación indirecta aceptando así su hipótesis

planteada. Esto se sustenta en que los factores de estrés crónico influyen en las relaciones interpersonales que el docente genere con todos los agentes educativos en su entorno (Gil-Monte, 2008). El buen desempeño de un docente se forma en torno de la constante comunicación que tiene el docente con todos los involucrados en la comunidad educativa y el fomento de las buenas relaciones entre ellos permitirá un crecimiento en su ámbito profesional (Valdez, 2009). Se debe tener en cuenta que la relación docente-estudiante está definida como la agrupación interpersonal determinada entre una figura de autoridad-subordinado que interactúa casi a diario, por tanto los docentes perciben que sus interacciones son influencias en la posterior vida académica de sus estudiantes (Camp, 2011). Las personas mejoran en la comunidad y se desempeñan mejor cuando comparten elogios, consuelo, felicidad y humor con las personas que les agradan y respetan, además el intercambio emocional reafirma la pertenencia de una persona a un grupo con un sentido compartido de valores; sin embargo, lo más destructivo para una comunidad educativa es el conflicto crónico y la no resolución de estos en el centro laboral (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Finalmente se entiende que el desempeño docente es desarrollado en un conjunto de soluciones vinculados a tareas didácticas de carácter formativo como pedagógico en circunstancias de plena interacción entre el docente, el colectivo escolar y pedagógico, la familia y las instituciones educativas (Valdés, 2009).

## **VI. Conclusiones**

### **Primera:**

Con respecto a la hipótesis general se encontró que existe una correlación baja negativa de  $Rho = -0.338$ , indicando que el síndrome de Burnout se encuentra relacionado de manera negativa con respecto al desempeño docente, demostrando por tanto que mientras el síndrome de Burnout se mantenga elevado no se desarrollará un buen desempeño docente, siendo entonces que las formas de organización personal de cada docente deben de ser afrontados si no se desea generar la frustración en las cuestiones interpersonales de competencia.

### **Segunda:**

Con respecto a la primera hipótesis específica se encontró la existencia de una correlación moderada inversa de  $Rho = -0.417$ , indicando que el Burnout se encuentra relacionado inversamente con respecto a las capacidades pedagógicas, demostrando por tanto que mientras el síndrome de Burnout sea más alto no se desarrollarán correctamente las capacidades pedagógicas del docente.

### **Tercera:**

En relación a la hipótesis específica dos se encontró que existe una correlación moderada inversa de  $Rho = -0.446$ , indicando que el síndrome de Burnout se encuentra relacionado de forma inversa a la emocionalidad, esto indica que mientras el síndrome de Burnout sea mayor la emocionalidad que desarrolle hacia su labor será menor.

### **Cuarta:**

En referencia a la hipótesis específica tres se encontró la existencia de una correlación moderada negativa con  $Rho = -0.478$ , revelando con ello que el síndrome de Burnout se encuentra relacionado de manera inversa con respecto a la responsabilidad en el desempeño de sus funciones, demostrando por tanto que mientras el síndrome de Burnout se mantenga en niveles altos la responsabilidad al desarrollar sus funciones no será eficaz.

### **Quinta:**

Relacionado a la cuarta hipótesis específica se encontró una correlación moderada negativa de  $Rho = -0.542$ , probando con estos resultados que el síndrome de Burnout se encuentra relacionado inversamente con respecto a las relaciones personales con la comunidad educativa, demostrando por tanto que mientras el

síndrome de Burnout sea de nivel alto las interrelaciones que se presenten con todos los miembros de la sociedad educativa serán de nivel bajo.

## **VII. Recomendaciones**

### **Primera:**

Los valores obtenidos en la presente investigación indican la existencia de una correlación baja, es por ello que los docentes deben intentar mantener una adecuada salud mental, participando de estrategias que le permitan solucionar conflictos dentro y fuera de su centro de trabajo y así evitar elevar los valores de las dimensiones de este síndrome.

### **Segunda:**

Según los datos obtenidos se puede verificar que existe una moderada relación en cuanto a las capacidades pedagógicas, es por ello que se debe de fomentar capacitaciones y talleres donde permitan reforzar las metodologías y técnicas de los docentes y con ello lograr mantener y/o aumentar el desempeño y por tanto lograr perfeccionar el aprendizaje de los estudiantes.

### **Tercera:**

Según los resultados obtenidos se observa que los docentes perciben que su realización personal no se desarrolla como desean, es por ello que el Minedu en coordinación con las instituciones superiores debería fomentar más y mejores programas descentralizados de becas, que les permita a los docentes del distrito desarrollarse profesionalmente y de ese modo efectivizar la mejora en la metodología para el aprendizaje de sus educandos.

### **Cuarta:**

Los valores obtenidos muestran la existencia de una correlación moderada con respecto al síndrome y la responsabilidad que presentan los docentes en desempeñar sus funciones, esto debe de mantenerse buscando realizar programas, talleres de usos adecuados del tiempo, planificación eficaz y jornadas de reflexiones dinámicas y activas dentro de las instituciones educativas.

### **Quinta:**

Si bien los resultados mostrados en las relaciones interpersonales se encuentran en una correlación moderada se sugiere que en el entorno educativo se debe de mantener una comunicación asertiva y así seguir fomentado las buenas relaciones entre ellos.

## Referencias

- Achiri, M. (2018). Síndrome de Burnout y el desempeño de los docentes en el nivel secundario de la Institución Educativa Nro. 40046 José L. Cornejo Acosta, Acequia Alta Cayma Arequipa, 2018. Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8340>
- Agai-Demjaha, T., Bislimovska, J., & Mijakoski, D. ((2015)). Level of Work Related Stress among Teachers in Elementary Schools. *Open access Macedonian journal of medical sciences*, 3(3), 484–488. Obtenido de <https://doi.org/10.3889/oamjms.2015>.
- Alvarez, J. (2018). Relación entre el Síndrome Burnout y el Desempeño de los docentes de la Institucion Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar-Arequipa 2017. Arequipa. Obtenido de [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5208/Tesis\\_56531.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5208/Tesis_56531.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bermudez, D., Noy, P., & Riaño, C. (2018). *Síndrome de Burnout en profesores de primaria y seccundaria del Municipio de Soacha y sus estrategias de afrontamiento - 2018*. Obtenido de [https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/6652/1/TSO\\_BermudezPi%C3%B1erosDianaCarolina%20\\_2018.pdf](https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/6652/1/TSO_BermudezPi%C3%B1erosDianaCarolina%20_2018.pdf)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- Bosqued, M. (2008). Quemados El síndrome de Burnout, ¿que es? y ¿como superarlo? Madrid, España: Paidós Iberica S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=YSYR2HLc5dEC&pg=PP1&hl=es&pg=PA6#v=onepage&q&f=false>
- Brill, P. (1984). The need for an operational definition of burnout. *SFamily & Community Health*, 12 - 24. Obtenido de <https://doi.org/10.1097/00003727-198402000-00005>
- Burke, W., & Greenglass, E. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology and Health*, 16, 501-10. doi:10.1080/08870440108405523
- Burton, J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices. Suiza. Obtenido de [https://www.who.int/occupational\\_health/healthy\\_workplace\\_framework.pdf](https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf)
- Camp, M. (2011). *The Power of Teacher-Student Relationships in determining student success*. Kansas City, Missouri. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/62770657.pdf>
- Cano, M. (2017). "Relación entre el Síndrome de Burnout y los Factores Laborales y Personales de los profesores del nivel de secundaria de un colegio privado de la ciudad de Guatemala.". Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/83/Cano-Miguel.pdf>
- Cánovas, L., Martinengo, N., Herrera, M., Maure, E., & Sánchez, M. (2012). SEDICI. *Desempeño docente: valoración de la calidad del profesor*. Obtenido de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22255/Documento\\_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22255/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Carlin, M. (2014). El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas del futuro perspectivas del futuro. Editorial Wanceulen Editorial Deportiva S.L.
- Carvajal, M., & Maita, A. (2008). Aplicaciones Eestadísticas a través de los programas SPSS Y EXCEL. Cumaná. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59335652/Tesis-mairacarvajalyanaizmaita20190520-120293-jdp6d2.pdf?1558418874=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAPLICACIONES\\_ESTADISTICAS\\_A\\_TRAVES\\_DE\\_LO.pdf&Expires=1603666112&Signature=LoQ8OQVyKbnjBzs](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59335652/Tesis-mairacarvajalyanaizmaita20190520-120293-jdp6d2.pdf?1558418874=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAPLICACIONES_ESTADISTICAS_A_TRAVES_DE_LO.pdf&Expires=1603666112&Signature=LoQ8OQVyKbnjBzs)
- Castro, A. (2015). Competencias Administrativas y Académicas en el Profesorado de Educación. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 263 - 291. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662015000100013&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662015000100013&lng=es&tlng=es)
- Cherniss, C. (1982). *Burnout: Two Ways of Defining It and Their*.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (G. N. R, Trad.) Los Angeles: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Dávila, E. (2019). Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa la Inmaculada – Provincia de Bagua. Lima, Peru.
- Gil-Monte, P. (2008). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) como fenómeno transcultural. *Información Psicológica*, 4-11. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/28308377\\_El\\_sindrome\\_de\\_quemarse\\_por\\_el\\_trabajo\\_burnout\\_como\\_fenomeno\\_transcultural](https://www.researchgate.net/publication/28308377_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_burnout_como_fenomeno_transcultural)
- Gomez, M. (2015). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Brujas. Obtenido de <https://bpdigital.bnp.gob.pe/info/introduccion-a-la-metodologia-de-la-investigacion-cientifica-00189267>
- Gutiérrez, D., & Pando, J. (2018). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca. Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/897>
- Hernández, A. (2008). El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: Su influencia en la economía. *Ciencias Económicas*, 26(2), 183-195. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/7142/6826>
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hernández, R., Fernández, R., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta. ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Hussain, H. (March de 2010). A Study of Teacher Stress: Exploring Practitioner Research and Teacher Collaboration as A Way Forward. Obtenido de [http://eprints.bournemouth.ac.uk/14994/1/Final\\_Amended\\_Copy\\_March\\_2010.pdf](http://eprints.bournemouth.ac.uk/14994/1/Final_Amended_Copy_March_2010.pdf)

- Mafla, J. (2015). "Síndrome de Burnout y su relación con el clima laboral en personal docente de la unidad educativa pública de la ciudad de Quito en el año 2015". Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7651/1/T-UCE-0007-49pg.pdf>
- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & Trabajo*, 177-188. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00177.pdf>
- Martínez, S., & Lavín, J. (2017). Aproximación al Concepto de Desempeño Docente, una Revisión Conceptual sobre su Delimitación. San Luis, Potosi. Obtenido de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 37. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Christina\\_Maslach/publication/41126168\\_Comprendiendo\\_el\\_Burnout/links/00b495282b3a4b088a000000.pdf#page=21](https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout/links/00b495282b3a4b088a000000.pdf#page=21)
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Inventario de Burnout de Maslach*. TeaEdiciones. Obtenido de [https://www.academia.edu/30368974/Escala\\_BURNOUT\\_1\\_DOC](https://www.academia.edu/30368974/Escala_BURNOUT_1_DOC)
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). Chapter 43 - Burnout. En *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*, Academic Press (Vol. 1, págs. 351-357). George Fink. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry : official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 15(2), 103-111. doi:<https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. En *Evaluating Stress: A Book of Resources* (págs. 191-218). C. P. Zalaquett, R. J. Wood. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual](https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual)
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). JOB BURNOUT. *Annual Review of Psychology*, 51, 397-422. Obtenido de <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Murthy, R. (2009). Understanding burnout. *Indian Journal of Psychiatry*, 51(2), 165–166. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2755154/>
- NU. CEPAL. (2020). Education in the time of COVID-19. *Economic Commission for Latin America and the Caribbean*. Obtenido de <https://www.cepal.org/en/publications/45905-education-time-covid-19>
- Observatorio permanente de Riesgos Psicosociales. (2006). *Guía Sobre el Síndrome del quemado (Burnout)*. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. C/ Hortaleza, 88 (28004 Madrid). Obtenido de [http://navarra.ugt.org/salud\\_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1](http://navarra.ugt.org/salud_laboral/archivos/201212/burnout-gui769a.pdf?1)
- Oramas, A., Almirall, P., & Fernández, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout. *Sistema de Información Científica Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839287002>

- Pantoja, H. (2018). *Gestión escolar y el Síndrome de Burnout en docentes de Instituciones Educativas*. Pativilca, Peru. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2416/TM%20CE-Ge%204033%20P1%20-%20Pantoja%20Solis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, J. (2014). *Orientaciones para elaborar un trabajo de investigación*. Lima.
- Rincon, M. (2018). *Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral Docente en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario de Manchaybamba – Pacucha – 2017*. Peru. Obtenido de [http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UJCM\\_9e933964cfaf865f3860ee848453035f](http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UJCM_9e933964cfaf865f3860ee848453035f)
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o Protagonista? Dilemas y Responsabilidades Sociales de la Profesión Docente. *PRELAc*, 11. Obtenido de [https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usm arcdef\\_0000144666&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach\\_import\\_b96ca844-5e51-4920-b8c3-7f155d625f2f%3F\\_%3D144666spa.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/p](https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usm arcdef_0000144666&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_b96ca844-5e51-4920-b8c3-7f155d625f2f%3F_%3D144666spa.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/p)
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de la Investigacion Educativa de la REDIECH*. Obtenido de [https://doi.org/10.33010/ie\\_rie\\_rediech.v8i14.39](https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39)
- Rojas, R. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. México: Plaza y Valdés.
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2017). *Fundamentos Basicos de Estadística*. Quito: sin editorial. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%20C%20A1sicos%20de%20Estad%20C%20ADstica-Libro.pdf>
- Saloviita, T., & Pakarinen, E. (2020). Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education*, 97. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103221>
- Schaufeli, W., & Buunk, B. (2003). State Definitions of Burnout. En *The Handbook of Work and Health Psychology* (pág. 386). John Wiley y Sons, Ltd. Obtenido de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/181.pdf>
- Schaufeli, W., Leiter, M., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *The Career Development International*, 14(3), 204–220. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/13620430910966406>
- Szromek, A., & Wolniak, R. (2020). Job Satisfaction and Problems among Academic Staff in Higher Education. *Sustainability*, 2-38. doi:10.3390/su12124865
- Tirso, J., Terán, O., Navarrete, D., & León, A. (2007). El Síndrome de Burnout: Una Aproximación hacia su conceptualización, Antecedentes, Modelos Explicativos y de Medición. 50-68. Obtenido de <https://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>
- Unesco. (2003). *¿Cómo mejorar el desempeño docente?* Editora de Colores, S. A. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000137469>
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Tarea Asociación Gráfica Educativa. Obtenido de [file:///D:/MAESTRIA/informacion%20burnout/desempe%C3%B1o/Manual%](file:///D:/MAESTRIA/informacion%20burnout/desempe%C3%B1o/Manual%20de%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20profesional%20de%20los%20docentes.pdf)

20de%20buenas%20pr%C3%A1cticas%20de%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20profesional%20de%20los%20docentes%20(1).pdf

Valdez, H. (2002). Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Obtenido de

<https://www.yumpu.com/es/document/read/14492298/desempeno-del-maestro-y-su-evaluacion-hector-valdes-veloz>

Vicente de Vera, I., & Gabari, I. (Junio de 2019). Burnout and Resilience Factors in High School Teachers. *International Journal of Sociology of Education*, 8(2), 127-152. doi:10.17583/rise.2019.3987

Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: an international review of the literature*. Paris: International Institute for Educational Planning. Obtenido de

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000133010>

<b>Anexo 1: Matriz de consistencia</b>							
<b>Título:</b> Síndrome de Burnout y Desempeño Docente del Nivel Secundario en Instituciones Educativas de los Centros Poblados de Chancay 2020							
<b>Autor:</b> Lic. Johanna Analí, Mora Dulanto							
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>				
<b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados del distrito de Chancay, 2020?  <b>Problemas específicos</b> a) ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y las capacidades pedagógicas del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados del distrito de Chancay, 2020? b) ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y la emocionalidad de los docentes del nivel secundario de las	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados del distrito de Chancay, 2020.  <b>Objetivos Específicos</b> a) Describir el agotamiento personal, la despersonalización y la falta de realización personal que presenta el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados del distrito de Chancay, 2020 b) Identificar qué relación existe entre el síndrome de Burnout y las capacidades pedagógicas en docentes del nivel secundario de las	<b>Hipótesis General</b> Existe una relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados del distrito de Chancay, 2020  <b>Hipótesis Específicas.</b> a) Existe una relación entre el síndrome de Burnout y las capacidades pedagógicas de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de los centros poblados del distrito de Chancay 2020.	<b>Variable 1: Síndrome de Burnout</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			- Agotamiento emocional	- Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por demandas del trabajo. - Cansancio - Fatiga - Agotamiento - Malestar - Desgaste	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.	Bajo: 0-18 Medio: 19-26 Alto: 27-54
			- Despersonalización	- Frialidad –Descontento - Distanciamiento afectivo - Irritabilidad - Pérdida de motivación - Frustración - Indiferencia - Sensación de culpabilidad	5, 10, 11, 15, 22		Bajo: 0-5 Medio: 6-9 Alto: 10-30
			- Realización Personal	- Realización Profesional - Bajo rendimiento laboral - Baja autoestima	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21		Bajo: 0-33 Medio: 34-39 Alto: 40-56

<p>instituciones educativas centros poblados del distrito de Chancay 2020?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas de los centros poblados del distrito de Chancay 2020.</p> <p>d) ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y las relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general en los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas rurales de los centros poblados del distrito de Chancay, 2020?</p>	<p>instituciones educativas de los centros poblados del distrito de Chancay, 2020.</p> <p>c) Identificar qué relación existe entre el síndrome de Burnout y la emocionalidad de los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de los centros poblados del distrito de Chancay, 2020.</p> <p>d) Identificar qué relación existe entre el síndrome de Burnout y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de los centros poblados del distrito de Chancay, 2020.</p> <p>e) Identificar qué relación existe entre el síndrome de Burnout y las relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general en los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas de</p>	<p>b) Existe una relación entre el Síndrome de Burnout y la emocionalidad de los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas centros poblados del distrito de Chancay 2020.</p> <p>c) Existe una relación entre el Síndrome de Burnout y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas de los centros poblados del distrito de Chancay 2020.</p> <p>d) Existe relación entre el Síndrome de Burnout y las relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos,</p>	<b>Variable 2: Desempeño docente</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Capacidades Pedagógicas	<p>Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la Didáctica de la especialidad.</p> <p>Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.</p> <p>Calidad de su comunicación verbal y no verbal</p> <p>Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo.</p> <p>Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos</p> <p>Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos.</p> <p>Efectividad de su capacitación y auto preparación.</p> <p>Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8</p>	<p>(1) nunca</p> <p>(2) casi nunca</p> <p>(3) a veces</p> <p>(4) casi siempre</p> <p>(5) siempre.</p>	<p>Alto: 30- 40</p> <p>Regular: 19 - 39</p> <p>Bajo: 8 – 18</p>			
Emocionalidad	<p>Vocación pedagógica.</p> <p>Autoestima.</p> <p>Capacidad para actuar con justicia, y realismo.</p> <p>Nivel de satisfacción con la labor que realiza</p>	<p>9,10, 11,12</p>		<p>Alto: 16 - 20</p> <p>Regular: 10 - 15</p> <p>Bajo: 4 – 9</p>			
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	<p>Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases</p> <p>Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes</p> <p>Cumplimiento de la normativa</p> <p>Implicación personal en la toma de decisiones de la institución.</p>	<p>13, 14, 15, 16, 17</p>		<p>Alto: 19- 25</p> <p>Regular: 12 - 18</p> <p>Bajo: 5 – 11</p>			
Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general.	<p>Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.</p> <p>Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.</p> <p>Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos.</p> <p>Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica</p>	<p>18, 19, 20</p>		<p>Alto: 12- 15</p> <p>Regular: 8 - 11</p> <p>Bajo: 3 – 7</p>			

	los centros poblados del distrito de Chancay, 2020.	docentes y comunidad escolar en general en los docentes del nivel secundario en las instituciones educativas rurales de los centros poblados del distrito de Chancay 2020.				
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar			
<b>Nivel:</b> Correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Método:</b> Hipotético - deductivo	<b>Población:</b> - 120 docentes del nivel secundaria de las instituciones educativas de los centros poblados del distrito de Chancay  <b>Tipo de muestreo:</b> Probabilístico - Muestreo  <b>Tamaño de muestra:</b>  n = 70	<b>Variable 1: Síndrome de Burnout</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Test de Burnout <b>Autor:</b> Cristina Maslach <b>Año:</b> 2020 <b>Monitoreo:</b> Validez mediante el juicio de expertos <b>Ámbito de Aplicación:</b> Docentes del nivel secundario <b>Forma de Administración:</b> Individual  <b>Variable 2: Desempeño docente</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de desempeño docente <b>Autor:</b> Héctor Valdez <b>Año:</b> 2020 <b>Monitoreo:</b> Validez mediante el juicio de expertos <b>Ámbito de Aplicación:</b> Docentes del nivel secundario <b>Forma de Administración:</b> Individual	<b>DESCRIPTIVA:</b> Se utilizará la estadística descriptiva o análisis exploratorio de datos porque nos ofrece modos de presentar y evaluar las características principales de las variables a través de tablas, gráficos y medidas resúmenes, cuyo objetivo será la construcción de gráficos para poder apreciar los datos e identificar sus características más sobresalientes. El gráfico a utilizar dependerá de la variable elegida.  <b>INFERENCIAL:</b> Se realizará el uso de la estadística inferencial ya que mediante ella se obtendrán generalizaciones o se tomarán decisiones en base a una información parcial o completa obtenida mediante las técnicas descriptivas			

## Anexo 2: Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Agotamiento Emocional	Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por demandas del trabajo.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	0 = Nunca.	Bajo 0-18 Medio: 19-26 Alto: 27-54
	Cansancio		1 = Pocas veces al año o menos.	
	Fatiga		2 = Una vez al mes o menos.	
	Agotamiento		3 = Unas pocas veces al mes.	
	Malestar		4 = Una vez a la semana.	
	Desgaste		5 = Unas pocas veces a la semana.	
Despersonalización	Frialdad –Descontento	5, 10, 11, 15, 22	6 = Todos los días.	Bajo: 0-5 Medio: 6-9 Alto: 10-30
	Distanciamiento afectivo			
	Irritabilidad			
	Pérdida de motivación			
	Frustración			
Realización Personal	Indiferencia	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21		Bajo: 0-33 Medio: 34-39 Alto: 40-56
	Sensación de culpabilidad			
	Realización Profesional			
	Bajo rendimiento laboral			
	Baja autoestima			

Fuente: Maslach y Jackson, 1982

Tabla 2: Operacionalización de la variable Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escalas	Niveles o rangos
Capacidades pedagógicas.	Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la Didáctica de la especialidad.		Nunca = 1	
	Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.		Casi Nunca = 2	
	Calidad de su comunicación verbal y no verbal		A veces = 3	
	Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo.	1, 2, 3, 4,		Alto: 30- 40 Regular: 19 - 39 Bajo: 8 – 18
	Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos	5, 6, 7, 8		
	Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos.		Casi siempre = 4	
	Efectividad de su capacitación y auto preparación.		Siempre = 5	
Emocionalidad	Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa			
	Vocación pedagógica.			Alto: 16 - 20 Regular: 10 - 15 Bajo: 4 – 9
	Autoestima.	9, 10, 11, 12		
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.	Capacidad para actuar con justicia, y realismo.			
	Nivel de satisfacción con la labor que realiza			
	Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases			
	Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes	13, 14, 15, 16, 17		Alto: 19- 25 Regular: 12 - 18 Bajo: 5 – 11
Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general.	Cumplimiento de la normativa			
	Implicación personal en la toma de decisiones de la institución.			
	Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.			
Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general.	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.			Alto: 12- 15 Regular: 8 - 11 Bajo: 3 – 7
	Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos.	18, 19, 20		
	Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.			

Fuente: Valdés, 2009 (adaptado por Lic. Mora)

### Anexo 3: Instrumentos de evaluación

#### CUESTIONARIO SÍNDROME DE BURNOUT

##### INSTRUCCIONES:

Teniendo en cuenta la “**escala de frecuencia**”, señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que sienta las situaciones presentadas en los siguientes 22 enunciados, recuerde que **los datos extraídos solo servirán con fines investigativos garantizándose la total confidencialidad en el uso de los mismos**, en tal sentido se le solicita ser lo más **honesto** posible.

Escala de frecuencia	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Varias veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6

Nº	DIMENSIONES / ítems	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento sin fuerzas							
3	Cuando me levanto por la mañana me siento cansado							
4	Considero que tengo poca facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.							
5	Interactuó con algunos alumnos con poco interés sobre sus consultas.							
6	Trabajar todo el día con estudiantes me cansa.							
7	Pienso que trato con poca eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
8	Siento que mi trabajo en el aula me agota							
9	Pienso que no me estoy realizando profesionalmente							
10	Me he vuelto más insensible desde que ejerzo la profesión docente.							
11	Percibo que el trabajo docente me ha distanciado afectivamente con otras personas.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento fastidiado por el trabajo.							
14	Percibo que la jornada laboral es larga y tediosa.							
15	Me es indiferente lo que les ocurre a mis alumnos.							
16	Siento que mis fuerzas decaen cuando trabajo con mis estudiantes en el aula							
17	Pienso que me falta facilidad para crear un clima agradable con mis alumnos/as.							
18	Me siento frustrado después de trabajar con los alumnos/as.							
19	Pienso que otro docente haría las cosas mejor que yo							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	En mi trabajo manejo mis emociones con mucha calma.							
22	Pienso que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.							

## CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

### INSTRUCCIONES

A continuación se le presenta una serie de ítems que deberá evaluar considerando su experiencia personal y profesional, debiendo marcar con "X" en el recuadro que corresponda, teniendo en consideración que:

Nunca = 1      Casi Nunca = 2      A veces = 3      Casi Siempre = 4      Siempre = 5

Recuerde que **los datos extraídos solo servirán con fines investigativos garantizándose la total confidencialidad en el uso de los mismos**, en tal sentido se le solicita ser lo más **honesto** posible.

Nº	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
1	Demuestro conocimientos actualizados en el área que enseño y los comparto con mis colegas					
2	Uso materiales didácticos para el proceso de enseñanza – aprendizaje, dirigidos a los gustos y necesidades de los estudiantes.					
3	Me expreso con facilidad y me dejo entender al dar a conocer los procesos pedagógicos para despertar la curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
4	Elaboro mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mis estudiantes					
5	El objetivo y el contenido de mi sesión corresponden a las características psicológicas de mis estudiantes					
6	Oriento las actividades según los diferentes niveles de asimilación de mis estudiantes					
7	Me preocupo por actualizarme, asistiendo a cursos, talleres, seminarios u otros.					
8	Evalúo constantemente los aprendizajes de mis estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación y autoevaluación.					
9	Demuestro preocupación e interés por los avances de aprendizaje de mis estudiantes, brindándoles orientación y atención efectiva.					
10	Motivo a mis estudiantes para que superen sus dificultades en el proceso y aprendizaje de la asignatura.					
11	Respeto la heterogeneidad de mis estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.					
12	Siento satisfacción al realizar cualquier tarea relacionada a la labor docente.					
13	Soy puntual en la llegada y salida de mi lugar de trabajo					
14	Participo en las reuniones convocadas por la dirección del plantel					
15	Aplico las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de planificación de la institución.					
16	Demuestro interés e iniciativa de superación profesional					
17	Despierto elogios y buenos comentarios por parte de mis colegas.					
18	Atiendo las inquietudes y problemas que se presentan en mis estudiantes dentro y fuera del aula.					
19	Evito favorecer o dedicarme solo a los estudiantes que destaquen					
20	Promuevo una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos.					

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	X		X		X		
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	X		X		X		
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
13	Me siento frustrado por el trabajo.	X		X		X		
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos	X		X		X		
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	X		X		X		
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	X		X		X		
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	X		X		X	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	X		X		X	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	X		X		X	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	X		X		X	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	X		X		X	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [X]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Olivera Araya, Rossevelt Edgar.....DNI:06514466.....

Especialidad del validador: Neuropsicólogo. Especialista en Problemas de Audición, Lenguaje y Aprendizaje.

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

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

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

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

12 de Octubre del 2020



-----  
Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
1	Me siento emocionalmente agotado en mi trabajo.	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento sin fuerzas	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana me siento cansado	X		X		X		
6	Trabajar todo el día con estudiantes me cansa.	X		X		X		
8	Siento que mi trabajo en el aula me agota	X		X		X		
13	Me siento fastidiado por el trabajo.	X		X		X		
14	Percebo que la jornada laboral es larga y tediosa.	X		X		X		
16	Siento que mis fuerzas decaen cuando trabajo con mis estudiantes en el aula	X		X		X		
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		x		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
5	Interactuó con algunos alumnos con poco interés sobre sus consultas.	X		X		X		
10	Me he vuelto más insensible desde que ejerzo la profesión docente.	X		X		X		
11	Percebo que el trabajo docente me ha distanciado afectivamente con otras personas.	X		X		X		

15	Me es indiferente lo que les ocurre a mis alumnos.	X		X		X	
22	Pienso que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	x		X		x	
DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL		SI	No	SI	No	SI	No
4	Considero que tengo poca facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	X		X		X	
7	Pienso que trato con poca eficacia los problemas de mis alumnos/as.	X		X		X	
9	Pienso que no me estoy realizando profesionalmente	X		X		X	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X	
17	Pienso que me falta facilidad para crear un clima agradable con mis alumnos/as.	X		X		X	
18	Me siento frustrado después de trabajar con los alumnos/as.	X		X		X	
19	Pienso que otro docente haría las cosas mejor que yo	X		X		X	
21	En mi trabajo manejo mis emociones con mucha calma.	X		x		x	

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr<sup>a</sup> Nancy Cuenca Robles ... DNI:08525852.....

Especialidad del validador: Psicólogo clínico educativo.....



27 de octubre del 2020

Firma del Experto Informante

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

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

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

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas							
1	Demuestro conocimientos actualizados en el área que enseño y los comparto con mis colegas	x		x		x		
2	Uso materiales didácticos para el proceso de enseñanza – aprendizaje, dirigidos a los gustos y necesidades de los estudiantes.	x		x		x		
3	Me expreso con facilidad y me dejo entender al dar a conocer los procesos pedagógicos para despertar la curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	x		x		x		
4	Elaboro mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mis estudiantes	x		x		x		
5	El objetivo y el contenido de mi sesión corresponden a las características psicológicas de mis estudiantes	x		x		x		
6	Oriento las actividades que corresponden con los diferentes niveles de asimilación o de desempeño	x		x		x		
7	Me preocupo por actualizarme, asistiendo a cursos, talleres, seminarios u otros.	x		x		x		
8	Evalúo constantemente los aprendizajes de mis estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación y autoevaluación.	x		x		x		
	Dimensión 2: Emocionalidad							
9	Demuestro preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectiva.	x		x		x		
10	Motivo a mis estudiantes para que superen sus dificultades en el proceso y aprendizaje de la asignatura.	x		x		x		
11	Respeto la heterogeneidad de mis estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	x		x		x		

12	Siento satisfacción al realizar cualquier tarea relacionada a la labor docente.	x		x		x		
	Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales							
13	Soy puntual en la llegada y salida de mi lugar de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Participo en las reuniones convocadas por la dirección del plantel	x		x		x		
15	Aplico las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de planificación de la institución.	x		x		x		
16	Demuestro interés e iniciativa de superación profesional	x		x		x		
17	Despierto elogios y buenos comentarios por parte de mis colegas.	x		x		x		
	Dimensión 4: Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general							
18	Atiendo las inquietudes y problemas que se presentan en mis estudiantes dentro y fuera del aula.	X		x		x		
19	Evito favorecer o dedicarme solo a los estudiantes que destaquen	X		x		x		
20	Promuevo una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos.	X		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LUIS ARTURO, LA ROSA GALLARDO       DNI: 16020694

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

07 de Octubre del 2020

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

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

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Demuestro conocimientos actualizados en el área que enseño y los comparto con mis colegas	x		x		x		
2	Uso materiales didácticos para el proceso de enseñanza – aprendizaje, dirigidos a los gustos y necesidades de los estudiantes.	x		x		x		
3	Me expreso con facilidad y me dejo entender al dar a conocer los procesos pedagógicos para despertar la curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	x		x		x		
4	Elaboro mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mis estudiantes	x		x		x		
5	El objetivo y el contenido de mi sesión corresponden a las características psicológicas de mis estudiantes	x		x		x		
6	Oriento las actividades que corresponden con los diferentes niveles de asimilación o de desempeño	x		x		x		
7	Me preocupo por actualizarme, asistiendo a cursos, talleres, seminarios u otros.	x		x		x		
8	Evalúo constantemente los aprendizajes de mis estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación y autoevaluación.	x		x		x		
	Dimensión 2: Emocionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Demuestro preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectiva.	x		x		x		
10	Motivo a mis estudiantes para que superen sus dificultades en el proceso y aprendizaje de la asignatura.	x		x		x		
11	Respeto la heterogeneidad de mis estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.	x		x		x		

12	Siento satisfacción al realizar cualquier tarea relacionada a la labor docente.	x		x		x	
	Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales						
13	Soy puntual en la llegada y salida de mi lugar de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No
14	Participo en las reuniones convocadas por la dirección del plantel	x		x		x	
15	Aplico las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de planificación de la institución.	x		x		x	
16	Demuestro interés e iniciativa de superación profesional	x		x		x	
17	Despierto elogios y buenos comentarios por parte de mis colegas.	x		x		x	
	Dimensión 4: Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general						
18	Atiendo las inquietudes y problemas que se presentan en mis estudiantes dentro y fuera del aula.	x		x		x	
19	Evito favorecer o dedicarme solo a los estudiantes que destaquen	x		x		x	
20	Promuevo una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **ADOLFO SILVA NARVASTE** .....      **DNI:10041560**

Especialidad del Validador:.....

**07 de Octubre del 2020**

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

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

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



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

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 5: Tabla de datos para la confiabilidad de los instrumentos

### Base de datos para la confiabilidad del síndrome de burnout

# Docente	Dimensión 1									Dimensión 2					Dimensión 3						TOTAL		
	1	2	3	6	8	13	14	16	20	5	10	11	15	22	4	7	9	12	17	18		19	21
1	3	2	6	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	3	1	0	5	0	5	6	6	42
2	5	5	5	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	5	6	6	40
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	6	6	24
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	6	2	25
5	3	3	3	3	6	6	6	5	6	6	0	3	3	6	3	6	6	1	6	1	6	1	89
6	1	1	0	0	1	0	1	0	5	3	0	1	0	0	0	0	0	6	0	6	6	5	36
7	6	6	6	6	6	6	6	3	6	5	2	2	5	3	5	5	3	1	3	1	6	3	95
8	6	5	5	6	6	6	6	6	6	3	6	3	5	3	3	3	3	1	6	1	6	3	98
9	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	4	3	3	5	4	3	3	0	6	1	6	1	96
10	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	6	1	6	6	6	29
11	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	5	0	5	6	6	32
12	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	6	6	0	6	0	25

### Datos para confiabilidad del desempeño docente

# Docente	Dimensión 1								Dimensión 2				Dimensión 3					Dimensión 4			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	86
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	93
4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	92
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	96
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
7	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	5	5	3	3	3	3	5	5	62
8	4	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	85
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	97
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	86
12	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	92

## Anexo 6: Base de datos de la recolección de datos de encuestas de docentes

### Base de datos cuestionario síndrome de Burnout

N°	Dimensión 1									Dimensión 2					Dimensión 3						TOTAL		
	1	2	3	6	8	13	14	16	20	5	10	11	15	22	4	7	9	12	17	18		19	21
1	3	2	6	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	3	1	0	5	0	5	6	6	42
2	5	5	5	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	5	6	6	40
3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	3	6	5	3	5	1	4	6	5	2	106
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	6	6	24
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	6	2	25
6	3	3	3	3	6	6	6	5	6	6	0	3	3	6	3	6	6	1	6	1	6	1	89
7	1	1	0	0	1	0	1	0	5	3	0	1	0	0	0	0	0	6	0	6	6	5	36
8	6	6	6	6	6	6	6	3	6	5	2	2	5	3	5	5	3	1	3	1	6	3	95
9	6	5	5	6	6	6	6	6	6	3	6	3	5	3	3	3	3	1	6	1	6	3	98
10	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	4	3	3	5	4	3	3	0	6	1	6	1	96
11	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	6	1	6	6	6	29
12	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	5	0	5	6	6	32
13	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	6	6	25
14	2	3	1	1	1	0	3	0	1	1	0	0	0	0	0	2	1	3	1	5	5	6	36
15	2	1	1	1	1	0	1	0	0	2	1	0	0	0	5	1	0	0	0	5	6	1	28
16	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	4	4	6	5	6	6	0	6	6	4	2	112
17	5	5	3	3	1	0	1	3	1	3	0	1	0	1	5	0	0	3	2	5	5	5	52
18	5	5	3	4	4	1	2	1	0	3	0	3	0	0	1	0	0	2	0	5	6	5	50
19	2	4	4	2	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	6	1	5	6	3	38
20	2	1	1	2	3	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	3	1	5	0	3	6	5	37

21	3	3	2	2	2	0	4	1	2	3	0	0	0	0	3	5	0	5	1	5	5	6	52
22	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	4	3	4	5	3	5	6	0	6	6	6	1	106
23	3	3	3	2	2	1	1	0	2	2	1	2	0	1	2	1	1	1	1	3	3	5	40
24	2	2	1	1	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	5	2	6	2	6	35
25	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	0	121
26	1	1	3	1	1	0	0	0	0	5	0	0	0	0	1	1	0	6	0	6	6	6	38
27	3	3	2	2	2	1	3	3	1	1	0	1	1	1	1	2	0	5	1	3	3	5	44
28	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	2	0	2	6	6	30
29	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	6	6	31
30	2	3	1	1	2	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5	6	6	35
31	2	2	4	1	3	2	1	1	1	2	0	1	0	0	2	1	0	5	1	6	6	6	47
32	1	1	3	1	1	2	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	6	0	6	6	6	38
33	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	6	0	6	6	6	30
34	5	5	6	6	6	5	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	5	0	6	5	6	67
35	0	1	0	1	1	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	6	6	6	32
36	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	3	3	3	6	6	4	5	0	6	6	5	1	107
37	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	0	0	0	0	1	0	0	5	1	6	6	5	44
38	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	5	6	6	26
39	4	2	2	2	2	2	4	0	2	0	0	5	0	2	2	0	0	5	0	6	6	5	51
40	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	5	4	5	6	5	6	1	4	6	6	1	113
41	6	6	5	4	5	2	1	2	1	0	0	0	1	1	0	0	0	6	2	6	6	6	60
42	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	5	0	5	6	5	32
43	1	3	3	1	2	1	1	0	1	3	0	0	0	1	1	1	0	6	1	6	6	6	44
44	1	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	6	6	37
45	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	5	6	6	5	5	5	1	5	1	6	1	109
46	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	1	6	1	6	1	114
47	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	4	4	6	5	5	5	0	4	6	5	0	107

48	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	6	0	5	0	5	21
49	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	4	4	3	5	4	6	0	4	6	3	4	105
50	3	5	4	0	1	1	2	0	1	5	1	0	0	0	1	1	1	6	0	6	6	2	46
51	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	0	0	0	1	5	1	0	5	1	6	6	5	46
52	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	5	4	5	6	4	5	1	3	6	6	1	109
53	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	5	3	6	6	5	6	1	6	6	6	6	116
54	5	5	5	1	5	1	0	2	1	5	0	0	0	0	1	0	1	5	1	5	5	5	53
55	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	1	3	6	6	5	6	0	6	6	6	0	105
56	5	5	6	2	3	3	5	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	6	44
57	4	3	3	3	4	2	2	2	1	2	0	2	1	0	1	1	0	5	1	1	0	5	43
58	3	3	3	2	3	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	3	42
59	1	1	2	1	1	1	1	1	1	0	6	1	0	0	0	1	1	5	1	1	0	5	31
60	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	3	3	4	6	5	5	6	0	3	6	5	1	106
61	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	6	0	6	0	0	0	6	24
62	3	0	1	3	1	0	1	0	0	3	0	0	1	0	1	1	1	5	1	0	0	6	28
63	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	0	1	1	1	1	5	1	1	1	5	39
64	5	4	4	3	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6	33	
65	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	3	6	6	6	5	6	1	6	6	6	1	115
66	3	5	3	3	3	3	3	3	1	4	0	2	0	0	4	1	1	4	1	1	1	3	49
67	6	6	5	5	3	3	2	1	1	6	2	1	1	1	6	5	2	3	1	1	1	1	63
68	0	2	1	1	1	0	1	1	0	4	1	0	1	0	1	1	1	6	1	0	0	6	29
69	6	6	6	6	6	6	6	3	6	4	3	3	6	4	6	4	6	0	3	6	6	4	106
70	5	3	3	5	3	3	3	1	1	5	0	0	0	0	1	0	1	3	0	0	1	6	44

## Base de datos cuestionario desempeño docente

N°	DIMENSION 1								DIMENSION 2				DIMENSION 3					DIMENSION 4			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	93
2	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	92
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	96
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
5	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	5	5	3	3	3	3	5	5	62
6	4	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	85
7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	97
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	86
10	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	92
11	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	91
12	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	51
13	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	89
14	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
15	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	1	4	82
16	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	80
17	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	89
18	3	4	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	87
19	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	70
20	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	2	5	85
21	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	91
22	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	95
23	2	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	1	4	5	5	78

24	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	94
25	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	94
26	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	91
27	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	2	5	88
28	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	2	3	3	5	63
29	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	42
30	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	48
31	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	50
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	95
33	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	97
34	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	53
35	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	93
36	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	93
37	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	95
38	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	95
39	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	91
40	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	88
41	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	50
42	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	92
43	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	96
44	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	53
45	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	52
46	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	95
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
48	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	49
49	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	82
50	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	87
51	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	49

52	2	2	4	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	47
53	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	52
54	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	83
55	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	91
56	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	78
57	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	1	4	87
58	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	54
59	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
60	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	53
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	82
62	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	97
63	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	4	52
64	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	77
65	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	88
66	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
67	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	52
68	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	87
69	5	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	1	5	81
70	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	52

## Anexo 7: Autorizaciones de las instituciones educativas encuestadas



PERÚ

Ministerio  
de Educación

*Institución Educativa "Señor de la Soledad"*



UGEL 10

"Año de la Universalización de la Salud"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA "SEÑOR DE LA SOLEDAD" DEL DISTRITO DE CHANCAY, DE LA JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 10 DE HUARAL; QUE SUSCRIBE:

### AUTORIZA:

A: Lic. MORA DULANTO, JOHANNA ANALI, con DNI 42218095, para que realice la recolección de datos a los docentes del nivel secundario de la institución por motivo de desarrollar la tesis titulada "Síndrome de burnout y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados de Chancay, 2020", a fin de optar al grado de Magister en Psicología Educativa.

Se expide el presente a solicitud de la parte interesada para los fines que considere pertinente.

Chancayllo, 01 de diciembre de 2020



ROGER EDUARDO MUÑOZ SILVA

DIRECTOR



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA INTEGRADA  
N° 20799 "DANIEL ALCIDES CARRIÓN"  
CHANCAYLLO



**GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 10 - HUARAL

*"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"*

El que suscribe, Lic. César Augusto RAMIREZ CARRANZA, Director de la Institución Educativa Pública Integrada N° 20799 "DANIEL ALCIDES CARRION" – Chancayllo, del Distrito de Chancay, de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 10 de Huaral:

### AUTORIZA:

A: Lic. **MORA DULANTO, JOHANNA ANALI**, identificada con D.N.I. N° 42218095, para que realice la recolección de datos a los docentes del nivel secundario de la institución, por motivo de desarrollar la Tesis titulada "**Síndrome de Burnout y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados de Chancay, 2020**", a fin de optar el grado de Magister en Psicología Educativa.

Se le expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que considere pertinente.

Chancayllo, 01 de diciembre de 2020



Lic. César A. Ramirez Carranza  
DIRECTOR  
I.E. N° 20799 "D.A.C." - CHANCAYLLO



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 20392  
**"JUAN PASCUAL PRINGLES"**

PERALVILLO - CHANCAY

R.D: 5657

AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 20392 "JUAN PASCUAL PRINGLES" - PERALVILLO DEL DISTRITO DE CHANCAY, DE LA JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 10 DE HUARAL; QUE SUSCRIBE:

AUTORIZA:

A: Lic. MORA DULANTO, JOHANNA ANALI, con DNI 42218095, para que realice la recolección de datos a los docentes del nivel secundario de la institución por motivo de desarrollar la tesis titulada "Síndrome de burnout y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados de Chancay, 2020", a fin de optar al grado de Magister en Psicología Educativa.

Se expide el presente a solicitud de la parte interesada para los fines que considere pertinente.

Peralvillo, 07 de diciembre 2020



*[Handwritten signature]*  
Lic. Teodoro E. Silvestre Pasco  
DIRECTOR UGEL N° 10 DE HUARAL



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

UGEL N° 10  
Institución Educativa Pública  
"VIRGEN DE LA CANDELARIA" -Chancay



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA  
"VIRGEN DE LA CANDELARIA" DE CHANCAY, DE LA  
JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL  
N° 10 DE HUARAL; QUE SUSCRIBE:**

### **AUTORIZA:**

A: Lic. **MORA DULANTO, JOHANNA ANALI**, con DNI 42218095, para que realice la recolección de datos a los docentes del nivel secundario de la institución por motivo de desarrollar la tesis titulada "**Síndrome de burnout y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados de Chancay, 2020**", a fin de optar al grado de Magister en Psicología Educativa.

Se expide el presente a solicitud de la parte interesada para los fines que considere pertinente.

La Candelaria, 01 de diciembre de 2020



Dirección: Calle Los Arenales s/n. – La Candelaria – Chancay

Celular: BITEL: 999896440 – RPC: 951715556

Correo: luisa\_657@hotmail.com

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Nancy Elena Cuenca Robles, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte asesor (a) de la tesis titulada:

“Síndrome de Burnout y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario de los centros poblados de Chancay, 2020” de la estudiante **MORA DULANTO, JOHANNA ANALÍ** , constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin el cual ha sido realizado sin filtros ni exclusiones.

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

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

Lima, de enero del 2020

Apellidos y Nombres del Asesor:	
Cuenca Robles Nancy Elena	
DNI	Firma
08525962	
ORCID	
0000-0003-3538-2099	