



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**El Síndrome de Burnout y la Práctica docente en profesores del  
Consortio Educativo Particular “Líder Ingenieros UNI” de la  
UGEL N° 05, Lima 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Palma Lizana de Verastegui, Rosario Edith (ORCID: 0000-0001-7051-2106)

**ASESOR:**

Dr. Valdez Asto, José Luis (ORCID: 0000-0002-9987-2671)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

LIMA –PERÚ

2018

## **Dedicatoria**

A Dios, por fortalecer mi fe, por estar en mis momentos difíciles y derramar su bendición en mi vida;

A mi querida hija Krisvaty por ser el amor de mi vida y la razón por la cual crecer cada día;

A mi madre, por ser mi motivo para seguir adelante y seguir sus pasos, por su apoyo incondicional, sus palabras de aliento y sobre todo por su eterno amor;

Y en memoria de mis abuelitas: Mónica y Leonor, mis dos grandes ángeles protectores que siempre me llenaron de amor.

## **Agradecimiento**

A Dios, por darme la vida y la misión de ser educadora con el afán de mejorar la educación en mi país;

A mi esposo Fernando, por ser quien siempre acompaña mis pasos, viviendo mis alegrías y a quien amo infinitamente;

Al Director de la Escuela de Posgrado y a la excelentísima plana docente que nos honraron con sus enseñanzas;

Y al Dr. Valdez Asto, por asesorarme en mi tesis.

## 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.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
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 ....	17
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Métodos de Análisis de Datos .....	19
3.7. Aspectos Éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN .....	34
VI. CONCLUSIONES .....	37
VII. RECOMENDACIONES .....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS .....	49

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout.....	16
Tabla 2. Operacionalización de la variable Práctica Docente .....	16
Tabla 3. Rangos de cuestionario de Síndrome de Burnout.....	18
Tabla 4. Alfa de Cronbach del cuestionario de Síndrome de Burnout.....	18
Tabla 5. Rangos de cuestionario de Práctica Docente.....	19
Tabla 6. Alfa de Cronbach del cuestionario de Práctica Docente.....	19
Tabla 7. Distribución Agotamiento Emocional .....	20
Tabla 8. Distribución Despersonalización .....	21
Tabla 9. Distribución Realización Personal .....	22
Tabla 10. Distribución Síndrome de Burnout.....	23
Tabla 11. Distribución Práctica docente .....	24
Tabla 12. Prueba de normalidad de la variable Síndrome de Burnout, sus dimensiones y la variable práctica docente .....	25
Tabla 13. Tabla cruzada Síndrome de Burnout y Práctica docente .....	26
Tabla 14. Prueba de Tau-b de Kendall Síndrome de Burnout y Práctica docente.....	27
Tabla 15. Tabla cruzada Agotamiento emocional y Práctica docente .....	28
Tabla 16. Prueba de Tau-b de Kendall Agotamiento emocional y Práctica docente.....	29
Tabla 17. Tabla cruzada Despersonalización y Práctica docente .....	30
Tabla 18. Prueba de Tau-b de Kendall Despersonalización y Práctica docente ...	31
Tabla 19. Tabla cruzada Realización personal y Práctica docente .....	32
Tabla 20. Prueba de Tau-b de Kendall Realización personal y Práctica dgocente.....	33

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Modelo de Cherniss .....	9
Figura 2. Modelo de Leiter .....	10
Figura 3. Frecuencia Agotamiento emocional .....	20
Figura 4. Frecuencia Despersonalización .....	21
Figura 5. Frecuencia Realización personal .....	22
Figura 6. Frecuencia Síndrome de Burnout .....	23
Figura 7. Frecuencia Práctica docente .....	24
Figura 8. Gráfico de Barras Síndrome de Burnout y Práctica docente .....	26
Figura 9. Gráfico de Barras Agotamiento emocional y Práctica docente .....	28
Figura 10. Gráfico de Barras Despersonalización y Práctica docente.....	30
Figura 11. Gráfico de Barras Realización Personal y Práctica docente .....	32

## Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Práctica Docente, en los profesores del Consorcio Educativo Líder Ingenieros UNI.

El estudio fue de tipo no experimental, con diseño correlacional y presenta una muestra censal de 70 docentes.

Para el trabajo de recolección de datos, se utilizó dos cuestionarios: uno para medir el nivel de la variable Síndrome de Burnout y sus dimensiones, que es una adaptación del MBI (Maslach Burnout Inventory), y otra para medir los niveles de la variable de Práctica Docente y sus dimensiones.

Los datos recogidos se procesaron a través de la estadística descriptiva, para determinar los niveles de cada una de las variables.

En última instancia, se concluyó que existe correlación débil, inversamente proporcional negativa entre el Síndrome de Burnout y la Práctica Docente de los profesores del Consorcio Educativo Líder Ingenieros UNI, con una correlación de Tau-b de Kendall; quedando comprobada la aceptación de la Hipótesis de investigación.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, Práctica Docente, profesores.

## **Abstract**

The purpose of this research study was to determine the relationship between the Burnout Syndrome and the teaching practice of the teachers of the Lider Ingenieros UNI Educational Consortium.

The study was non-experimental type with correlational design presents a census sample of 70 teachers.

For the data collection work, two questionnaires were used, one to measure the level of the variable Burnout Syndrome and its dimensions, which is an adaptation of the MBI (Maslach Burnout Inventory) and another to measure the levels of the Practice variable teacher and its dimensions.

The collected data were processed through descriptive statistics to determine the levels of each of the variables.

Ultimately, it was concluded that there is a moderate, inversely proportional negative correlation between the Burnout Syndrome and the teaching practice of the teachers of the Lider Ingenieros UNI Educational Consortium with a Tau-b de Kendall correlation, the acceptance of the research hypothesis was confirmed.

**Key words:** Burnout Syndrome, teaching practice, professors.



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente nos mostramos en un contexto mundial competitivo que interfiere en nuestras relaciones interpersonales de los individuos en el trabajo, encontrarse con diferentes necesidades tanto con el alumnado como con la sociedad genera malestar psicológico y físico en sus profesores. En las últimas décadas se busca mejorar el servicio educativo y su calidad, estas necesidades mantienen en constante presión a los docentes que pueden verse afectados en su desempeño y satisfacción.

Globalmente, el estrés a los profesionales está íntimamente ligado a la estructura burocrática del estado y el clima donde se desenvuelve un colaborador, los docentes desarrollan un trabajo complejo que involucra una preparación pedagógica y de los factores psicológicos involucrados en el proceso de aprendizaje, lo cual podría contribuir al mejoramiento del servicio la calidad de enseñanza.

Cerca del 22% de colaboradores de la Unión Europea, padecen estrés , siendo el segundo problema de mayor incidencia como lo menciona la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. En la misma línea la Organización Mundial de la Salud (OMS), afirma que dichas enfermedades psicológicas podrían superar a las enfermedades de tipo infecciosas.

A nivel nacional se busca una mejora en los servicios educativos, haciendo énfasis en la importancia de la capacitación y especialización según las áreas, el contexto de los docentes peruanos es preocupante, por diversas limitaciones que padecen diariamente, por ello vemos que la labor docente no es reconocido adecuadamente, pudiendo originar un ambiente poco agradable al no poder cubrir sus necesidades económicas y personales.

En Lima, la cantidad de estudiantes es mayor a comparación del resto del país, por ello estar evaluados y monitoreados constantemente, haciendo que el docente se especialice y capacite con el propósito de optimizar la gestión en el rubro educación, también de ascender en la carrera pública, contribuye en niveles estresores altamente peligrosos que al no ser debidamente tratados o controlados

desencadenan en problemas psicológicos y mentales muy fuertes, como el síndrome de Burnout.

Respecto al Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni”, los docentes son vulnerables a diversos estímulos estresores como: diversas obligaciones, muchas de ellas no corresponden a sus funciones según el perfil, salario por debajo del promedio, poco interés de los alumnos, carga de trabajo por las clases y exceso de evaluaciones

En el presente trabajo de investigación se menciona la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y la práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 - 2018?

La justificación del presente trabajo recae en que el estudio sobre el Síndrome de Burnout es de carácter importante, puesto que como docentes estamos en un cambio inminente y continuo. El estar consciente del nivel del Síndrome es estar alerta de la mejoría y poder menguar o parar los síntomas.

El mundo actual requiere que profesionales de la educación se adapten a nuevos cambios en su metodología ante la globalización; es por ello que el docente se ve presionado a seguir mejorando cada día para poder estar a la altura de las demandas educativas. Es por ello, que el docente al trabajar con personas y tener una relación interpersonal perenne es vulnerable al estrés laboral que luego se podría convertir en el síndrome de Burnout.

Se tomará la postura teórica de t Maslach (1981) que define al síndrome de Burnout como el Síndrome que involucra tres dimensiones despersonalización, agotamiento emocional y poca realización personal.

El estudio se enfoca en reconocer la existencia del síndrome de Burnout en los docentes que han manifestado un tipo de desequilibrio emocional el cual afectaría a su práctica docente en las aulas; así mismo proponer medidas o planes de mejoramiento para que este problema no siga afectando a los docentes de hoy en día, ya que se pudo ver por los antecedentes que no hay muchos estudios sobre este síndrome en la presencia de la práctica docente; por ello veo necesario realizar la investigación con el propósito que sea beneficioso para la salud del docente de hoy en día.

Con respecto al objetivo general: Determinar qué relación existe entre el síndrome de Burnout y la práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 - 2018. Seguidamente se determina los objetivos específicos: a) Determinar qué relación existe entre el agotamiento emocional y la práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 - 2018. b) Determinar qué relación existe entre la despersonalización y la práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 - 2018. c) Determinar qué relación existe entre la realización personal y la práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 - 2018.

En cuanto al planteamiento de la hipótesis se afirma de la siguiente manera: Existe asociación entre el síndrome de burnout y la práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 - 2018

## II. MARCO TEÓRICO

Rozas (2015) elaboró una investigación teniendo como objetivo conocer los niveles del Burnout en profesores que pertenecen a la facultad de ciencias sociales, salud y educación, así mismo describir los factores protectores percibidos por los profesores. El estudio fue cuantitativo – comparativa, en la que la muestra constó de 126 de profesores y profesoras. Los resultados evidencian que los docentes en un 9% presentan Burnout. Respecto a las conclusiones usar una metodología mixta, ayudó a comprender mejor el Burnout.

Montejo (2014) elaboró un estudio con el objetivo de conocer el síndrome de Burnout en el profesorado de la ESO de la Universidad Complutense de Madrid. El estudio fue de tipo descriptivo. La muestra fue constituida por instituciones públicas de la Comunidad de Madrid. Respecto a las conclusiones existe “Burnout” afectado la efectividad de los profesores, así mismo experiencias negativas y estrés. Referente al clima y convivencia se pone en relevancia el factor social y global de los docentes.

Mercado (2014) realizó un estudio con el objetivo de conocer si existe asociación el Burnout y sus dimensiones y cómo se ejecuta el afrontamiento de los profesores en su centro de labores. El estudio fue cuantitativo, respecto a la muestra estuvo compuesta por docentes que integran los establecimientos educacionales de Santiago en Chile. Referente a las conclusiones los profesores enfrentan sus labores e inconvenientes, haciendo énfasis en características psicológicas como los rasgos de personalidad, difiriendo el estilo de afrontamiento entre los participantes, teniendo al sexo como una variable distintiva.

Oramas (2013) realizó un estudio con el propósito de conocer el estrés laboral y el síndrome de Burnout en personal docente cubano. La metodología fue descriptiva, referente a la muestra estuvo compuesta de 50 colegios de nivel primaria. Como conclusiones se encontró que los factores de estrés están involucrados por el volumen del trabajo, así mismo influye la estructura de aprendizaje, salarios por debajo del mercado y el rol de los jefes.

Tellez (2015) elaboró un estudio con el objetivo de conocer la asociación del síndrome de Burnout en docentes Ugel 04-Comas. El documento fue descriptivo y correlacional. Participaron del nivel primaria un total de 72 docentes, respecto a los resultados existe asociación inversa alta, entre las variables de estudio, lo que

permite inferir que a mayor Burnout menor será el desempeño de los profesores, respecto a las dimensiones existe una relación inversa y moderada entre el Burnout y el desempeño, finalmente una asociación entre desempeño de los profesores y agotamiento personal.

Fluker (2015) elaboró un estudio con el propósito de conocer la asociación del clima institucional sobre el síndrome de Burnout en los profesores de la facultad de Medicina Humana en Cusco. La investigación realizada fue cuantitativa, la muestra la conformaron docentes 73 contratados y nombrados que laboran en la facultad de medicina humana. Las conclusiones a las que llegó el investigador referente al Burnout fueron un nivel medio, con mayor énfasis en realización personal y niveles más bajos en las dimensiones despersonalización y cansancio emocional.

Cueva y Sandoval (2014) realizaron un estudio con el propósito de identificar la asociación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente de la Red N°16 – UGEL 02. El tipo de investigación fue correlacional y participaron un total de 150 personas. Se concluyó que existe una relación moderada el Rho de Spearman  $p=0.642$ .

Fernández y Uribe (2014) elaboraron un estudio con el objetivo de determinar la asociación entre el Burnout y el clima laboral en docentes de instituciones educativas de Huaral. La investigación realizada fue de tipo descriptiva y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 118 docentes. Los resultados mostraron que existe una relación negativa entre las variables de estudio ( $R_s = -0.238, p=0.009$ ).

Díaz (2013) ejecutó un estudio con el propósito de conocer la asociación del síndrome de Burnout en el desempeño docente de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao. El estudio fue correlacional, la muestra la formaron 60 docentes. Finalmente se concluyó que un 64% de los docentes muestran evidencias del síndrome de Burnout en un nivel medio y el 18% en nivel alto, afectando su desempeño.

El Burnout, determinado en estos términos, presenta síntomas de desaliento aprendido, abandono, desilusión, decaimiento, falta de entusiasmo, autoestima baja e irritabilidad. Sin embargo, ninguno de estos signos ocurre a origen de

únicamente la interrelación del trabajo , su contexto y el sujeto , por lo que Shirom y Shmuel (2002) apuntan como una sola dimensión a esta conceptualización, puesto que no incorpora otros importantes componentes pues gracias a los estudios de evidencia experimental también influyen en la producción del Burnout. Asimismo, se relaciona con la investigación de Gil-Monte y Peiró (1999) que mencionan el subfactor referente al sentido real del trabajo apoyado en este modelo luego del análisis factorial del MBI, se encuentran más causas equivalentes en el inventario que serían de mayor prueba para otras teorías.

Cherniss (1980, antedicho en Brenninkmeijer, 2002) define bajo este aspecto al Burnout como variaciones negativas personales que se manifiestan en los trabajadores que se dedican a atender a personas como su primordial labor. Es una transformación en el cual el trabajador que una vez estuvo implicado con su labor, se aparta tras la tensión y el grado de estrés en consecuencia del contexto laboral.

De este modo, los trabajadores aislarían sus emociones y sensaciones de su labor, bajando sus objetivos y aspiraciones para priorizar sus necesidades de sí mismo. Según el autor, las personas dan batalla a estas situaciones de distintas formas. Mientras que unos planifican y organizan la forma de resolver la acción del problema, otros responden mostrando negatividad en su actitud y reflejando el síndrome.

En el análisis factorial que han realizado Gil-Monte y Peiró (1999), Gil Monte, (2002) se encontró inmersa el subfactor llamado “Competencia Profesional Autopercebida” en la dimensión de Realización Personal, apoyando así este modelo (Gil-Monte y Peiró, 1999).

Buunk y Schaufeli (1993 citado en Gil-Monte y Peiró 1999), mencionan la causa doble del Burnout: entre el transcurso de interacción social desarrollada en la labor de atención a individuos y en los procesos de incorporación y cotejo social con sus pares de su labor. Se llega a identificar tres causas de estrés relevantes en cuanto a la relación con el desarrollo de la interacción social, identifican: la irresolución (carencia de la transparencia de emociones, pensamientos y acciones), la sensación de igualdad (armonía vista entre lo otorgado por los individuos y lo que recoger en el proceso de sus interacciones) y la ausencia de control (incapacidad de la persona de regular los resultados de sus acción en la labor).

Brenninkmeijer (2002) finaliza en su indagación, que la comparación en los procesos sociales desempeña un factor importante en el bienestar de la salud, llevando a desenvolver y procesar el Burnout. Por otro lado, el modelo de Hobfoll sobre la conservación de la energía (citado en Halbesleben y otros, 2004) indica de igual manera que el estrés es el efecto de una impresión de intercambio social amenazante y que luego se presenta el Burnout. Ello sucede en cuanto las personas visualizan un peligro a sus medios; es decir, a lo que ellos quieren y valoran, puesto que son mecanismos de defensa ante las vicisitudes. Dicho peligro puede empezar en demandas en las labores, la ausencia de éstas (desempleo) o si visualizan como escasa la retribución que perciben, comparando servicios con la inversión de recursos que realizan.

En un inicio, la limitación de dichos medios es tomada como un estresor; empero, su continuidad (especialmente si costó trabajo obtenerlos), lleva a desarrollar el Burnout. Este modelo permite conocer la transformación del estrés crónico a la presencia del síndrome de Burnout.

Maslach et al., (2001) mencionan que los indicadores del síndrome son principalmente la distribución y el desarrollo de las instituciones así como la exigencia del cambio. Así mismo, los que tienen mayor apoyo en estar asociados al Burnout son los factores organizacionales ante otras causales, como: la personalidad y de índole demográfico (Leiter, 1988).

Maslach et al., (2001) conceptualizan la forma del Burnout como una mala relación con el trabajo. Indican no ser un desorden clínico, sino una variación entre uno de los tres aspectos de una seriación: vitalidad, colaboración y eficacia. Por tanto, particularmente encontramos el empeño con la labor, la situación de existir e implícitamente el trabajo y los clientes. Siendo así una conexión eficiente y productiva que se ejecuta tanto para el sujeto como para la institución.

Un modelo propio de este grupo es el modelo de Winnubst (1993) (citado en Gil-Monte y Peiró 1999; Gil-Monte, 2002), que realza el significado del clima organizacional, la distribución y la cultura como variables imprescindibles en el del síndrome.

Por otro lado, el modelo presentado por Golembiewski (1983) (citado en Gil-Monte y Peiró 1999) recalca las alteraciones de los procesos de rol y le otorga importancia al papel del exceso y de roles deficientes, como vitales para el progreso

del Burnout. Por consiguiente, realza la importancia de los lados institucionales para la noción del síndrome, mencionando que las dimensiones del síndrome podrían reunirse ya que cada una tiene relación con diferentes organizaciones y sus puntos de es por ello que se deduce que el Burnout puede ser de condición unidimensional y las demás se originan de esta interconexión, las cuales dan origen a que las tres dimensiones del síndrome estén conectadas (Golembiewski, 1983).

Por su parte, Leiter (1988) refiere que la relevancia de estimar al Burnout bajo una apariencia institucional, es por cuanto que la personalidad y demografía como factores son más difíciles de intervenir a diferencia de los factores institucionales.

Por otro lado, el enfoque institucional se ha visualizado que en los apartados del Maslach Burnout Inventory (MBI) puesto que éstos dan a entender de cómo el sujeto se relaciona directamente con la institución.

Según Chermis es viable instituir una relación causal desde el estado de inhabilidad de la persona para mantener y evolucionar en sus sentimientos de logro personal y el síndrome de Burnout. Es por ello, se asegura que influye los sentimientos de autoeficacia, responsabilidad, compromiso, motivación y el estrés. Los sujetos con fuertes sentimientos de autoeficiencia experimentan menos estrés en situaciones de peligro o amenaza.

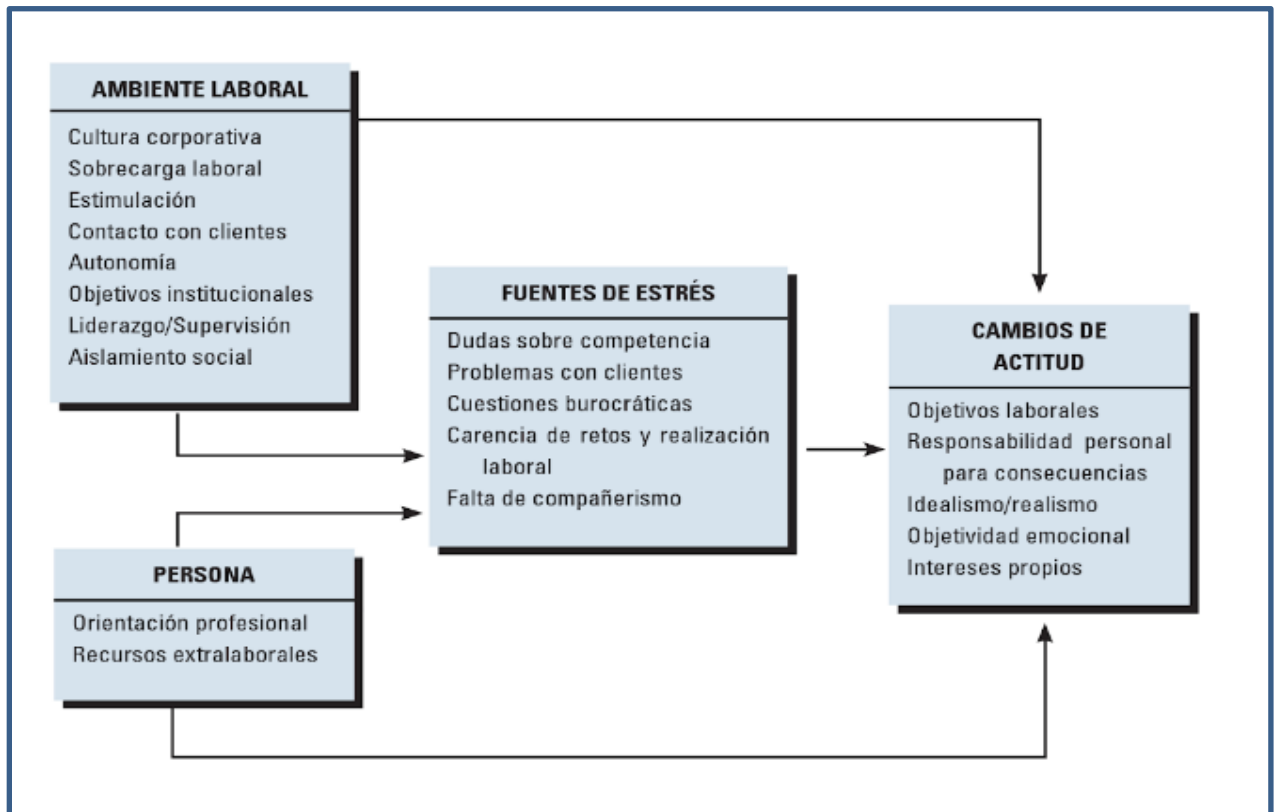
Para el autor, existen factores organizacionales (ambiente laboral, objetivos institucionales, supervisión, etc.) que llegan a actuar con los factores personales (orientación profesional, recursos extra laborales), generando las fuentes de estrés (problemas con clientes, falta de compañerismo, etc.) y así desencadenando un cambio de actitud de las personas ante las labores que realizan.

Ahora bien, la tensión causada por estos estresores puede enfrentarse de dos maneras: adoptando técnicas directas dirigidas a solucionar el problema y exhibiendo cambios de actitud en sentido negativo (Otero-López, 2011).



**Figura 1.**

*Modelo de Cherniss.. Otero López (2011). Estrés laboral y Burnout en profesores de Enseñanza Secundaria.*



Pines, señala que el fenómeno del Síndrome de Burnout empieza cuando el individuo busca su sentido de vida en su ocupación y en ocasiones no teniendo éxito en ésta. Son personas que creen que las labores humanitarias le da motivo en su existencia. Este modelo es motivacional, y propone que las personas que tienen altas expectativas y motivaciones grandes son las que sufren en su mayoría. Una persona que no tiene motivaciones grandes, podría experimentar ansiedad, estrés, cansancio o depresión pero no logrará a padecer del Síndrome de Burnout.

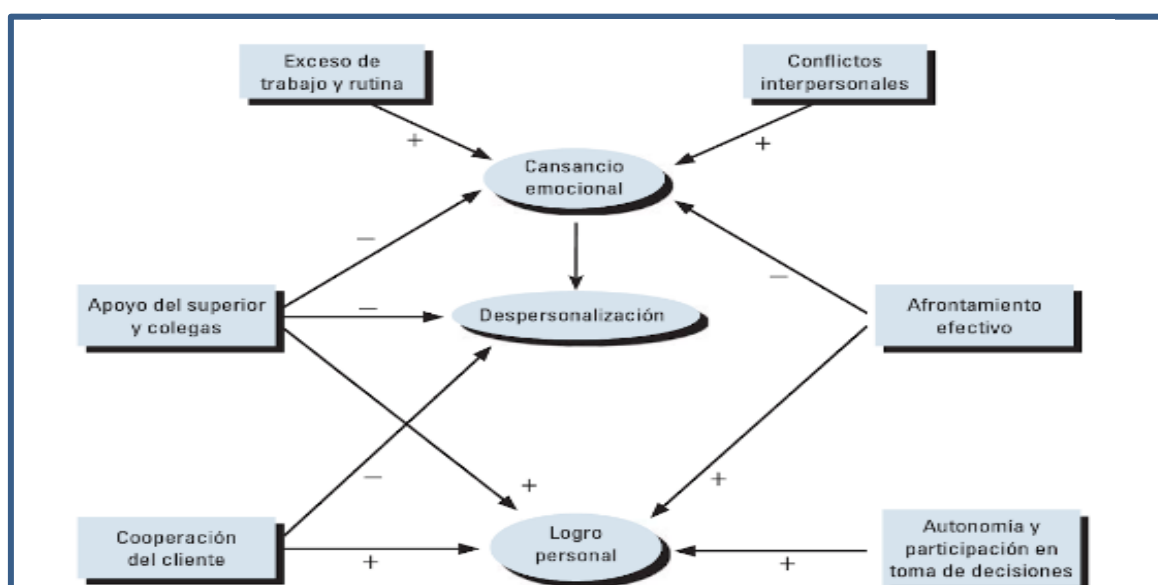
El modelo multidimensional de Leiter contempla la interrelación de varios tipos de factores. Plantea que el origen del Burnout es un resultado que empieza por una inestabilidad entre las demandas institucionales y los recursos personales. Estos factores somatizan un Agotamiento Emocional en la persona, quien luego experimenta la Despersonalización como mecanismo de defensa que necesita su cuerpo. El proceso termina con una baja Realización Personal como efecto de la incapacidad al enfrentar los factores que detonan el estrés; es decir, las estrategias

de afrontamiento no son asequibles con la exigencia que el trabajo asistencial requiere.

El autor refiere que la etapa de despersonalización ocurre como consecuencia del agotamiento emocional; sin embargo, no considera al logro personal como un resultado de las actitudes de la despersonalización, sino por el contrario, la disminución del logro personal es independiente y no repercute ante las dos dimensiones restantes pero paralelas al agotamiento emocional.

**Figura 2.**

*Modelo de Leiter. Otero López (2011). Estrés laboral y Burnout en profesores de Enseñanza Secundaria.*



La Real Academia Española, precisa a la práctica como la forma en que una persona visualiza sus operaciones. No obstante, el concepto de practica desde una perspectiva epistemológica posee múltiples definiciones debido a que éstas surgen de un autor que en un momento de la historia mantenía una visión del mundo e ideales distintos a otras épocas

Ribes et al., (1996) mencionó que en Grecia la práctica era señalada con un matiz idealista, puesto que su base era el pensamiento y su cuerpo el expresarse artística y adecuadamente sobre diversos temas como la moral y la política

Por otro lado, Kant, tomado de Ribes et al., (1996) cree que esta definición de los griegos se basa en una moral absoluta.

Cuando se aplica el materialismo, Marx, tomado de Ribes et al., (1996) menciona a la acción como práctica, comprendiendo una existencia real y no subjetiva a la persona y su entorno. En efecto el desarrollo de la sociedad es el resultado del desarrollo de los medios de producción que a su vez parte de la actividad práctica del ser humano.

La labor profesional del docente, para Martínez González (2007) decana de la facultad de educación de la Universidad de Antioquía, se divide en dos componentes: la realidad de la práctica y lo teórico compuesto por los signos que utiliza el docente para explicar un hecho ya pasado.

Chaverra (2003) indicó que la práctica es una forma de rediseñar una situación, familiarizarnos con ella y así mejorarla en base a conjeturas, aún sin certeza que sea la adecuada. Para brindar un mayor análisis, la teoría y la práctica deben estar de la mano, sin ser individualizadas.

A su vez, Zuluaga (1997) concibe a la práctica pedagógica totalmente diferente a la actuación de un docente en su sesión dentro del aula; la práctica pedagógica es una práctica discursiva sistematizada por la institución, el docente (quién ejecuta el discurso) y el discurso (conocimientos, habilidades), quienes forman la comunidad educativa; sin embargo, los elementos mencionados han sufrido alteraciones en el transcurso de la historia, por ello podemos hablar de la "historia de la práctica pedagógica".

En su definición, Vasco- Uribe (1990) señaló como categorías sociales a la formación y educación, con el fin de indicar la adquisición de la cultura en los niños y jóvenes; dicha formación se internaliza en el entorno familiar con el fin de adquirir saberes que le permitan interrelacionarse en su entorno. Se dan desde el origen de su vida hasta la edad que la cultura crea pertinente para que se inicie en la sociedad. Las prácticas formativas son nuestros primeros saberes, siendo las normas establecidas que debe cumplir y hacer cumplir para brindar una armonía en su sociedad. Las prácticas educativas, vienen luego y éstas se transmiten en organismos institucionalizados con los mediadores que son los docentes.

El docente primero que nada es un ser vivo, por eso se menciona como práctica humana a la práctica docente. El docente al ser un individuo con personalidad, cualidades, perfiles e imperfecciones, debe ser tratado como un individuo con objetivos, motivos y errores. Por ende, las decisiones tomadas en su

trabajo profesional son especiales, particulares. Es por ello, que reflexionamos al docente como un ser auténtico, con objetivos futuros claros, capaz de identificar su presente. De suma importancia son su historia personal, su día a día, su labor, su experiencia profesional, su vocación y cómo fue descubierta, sus objetivos y logros actuales, su proyección.

Fierro et al., (1999) señalaron que:

“La docencia desde la práctica humana, muestra al docente como una persona con cualidades y virtudes, pero también con defectos y dificultades; con ideales, proyectos y motivaciones; los cuales de alguna manera irán mostrando su perfil personal”. (p. 66).

La comunidad educativa o protagonistas que están inmersos en el día a día educacional, tales como: estudiantes, docentes, directivos y padres de familia, son fundamentos de la práctica docente. Al ser personas con diversas características, creencias, objetivos, necesidades e intereses, hace que las relaciones entre éstos sean complejas. Sin embargo, el clima institucional se va construyendo entre las interrelaciones de éstos actores dentro de la institución educativa. Esta dimensión da resultado de una reflexión entre los momentos de cooperación, y formas de comunicación, problemas que surgen y la manera de afrontarlos, el clima institucional, la forma del clima institucional de la escuela, las relaciones y el grado de satisfacción que existen entre los protagonistas educativos.

Para finalizar es importante analizar el impacto que se da en el clima escolar tras las disposiciones de los actores del quehacer educativo, tales como: docentes, directivos, administrativos, apoderados y estudiantes.

Se estableció en el Minedu (2013) el proceso de evaluación del docente a través de la identidad y responsabilidad profesional, teniendo en cuenta sus experiencias con el objetivo de que puedan identificar sus necesidades de aprendizaje profesional o personal.

Sumando a ello el contexto social, histórico, político, el entorno y la pluriculturalidad se relaciona a la demanda del quehacer docente. Además es importante mencionar que “la equidad prima en el alcance social de las prácticas pedagógicas”. El estudio de esta dimensión implica la consideración del día a día del docente, con sus diferentes factores, su entorno, su desempeño, en cuanto al

momento y año en el que se vive; así como también de sus propios objetivos y las que recaen en la figura del maestro, junto con la presión de la sociedad y la familia.

Baltimore (2005) reflexionó sobre “son cuatro aspectos los cuales son evaluados para el docente: la capacidad investigativa, la reflexión sobre la importancia de la labor docente, la experiencia metodológica, y la programación y planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje” que significaba la capacidad didáctica (p. 75).

De lo dicho por el autor podemos deducir que los aportes que dan los docentes son la cultura, investigación, metodología, programación y planificación de las sesiones de aprendizaje.

En conclusión, el docente facilita los saberes y es un mediador para que los estudiantes sean los protagonistas de construir sus nuevos saberes, no sólo transmitiendo.

### **III. METODOLOGÍA**

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

El presente documento es no experimental, puesto que no busca manipular los constructos, recolectando la información en un momento específico y en su ambiente natural (Fernández y Baptista, 2006). Respecto al diseño este será correlacional ya que busca conocer la influencia entre el Burnout y la práctica docente.

#### **3.2. Variables, operacionalización**

Variable 1: SÍNDROME DE BURNOUT

Variable 2: PRÁCTICA DOCENTE

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

El Burnout es un síndrome que fue estudiado en mayor prevalencia por la psicóloga Maslach, quien con ayuda de Jackson (1981b) refiere que es una reacción al estrés de tipo laboral crónico, manifestándose en comportamientos y pensamiento negativos relacionados al entorno de trabajo, teniendo como una de sus características el agotamiento emocional.

Según Maslach tomaremos las presentes:

##### **Dimensión 1: Agotamiento emocional**

Se refiere a la carencia de medios relacionado con las emociones, la sensación de estar muy cansado a consecuencia del trabajo que se realiza, acompañado que no existe un retribución psicológica.

##### **Dimensión 2: Despersonalización**

Se refiere a la fomentación de actitudes de índole negativa respecto a su entorno y su propia actividad.

##### **Dimensión 3: Realización personal**

Actitud de autoevaluarse de forma negativa, con tendencia a evitar las relaciones interpersonales y profesionales, lo cual conlleva a una baja productividad e incapacidad para soportar presiones.

##### **Variable2: Práctica Docente**

Compone la reflexión sobre la didáctica, la metodología y los recursos de la experiencia, sumada a la teoría y reflejarlas en el aula como facilitadores.

Fierro et al., (1999) define a la práctica docente como una práctica social, imparcial que tiene como intención la interrelación entre los conocimientos, las percepciones

y el actuar de los actores inmersos en dicho proceso, tales como docentes, estudiantes, autoridades educativas y padres de familia

Según Fierro et al., tomaremos en cuenta las presentes:

### **Dimensión 1: Personal**

Toda profesión que trabaja con personas como principal objetivo tiene una práctica humana.

Fierro et al., (1999) comenta que dicha dimensión se basa en una persona con virtudes, defectos, particularidades que son suyas; un ser incompleto que brinda a la vida profesional una vocación gracias a sus ideales, proyectos objetivos y circunstancias de su vida personal.

### **Dimensión 2: Institucional**

Fierro et al., (1999) comenta que toda práctica docente se desarrolla dentro de una organización, es por ello que la labor docente es una tarea en equipo la cual está regulada y construida en el espacio de dicha organización.

Todo desempeño que realiza el docente en su campo de trabajo influye en las prácticas que realiza a diario con el alumno, con sus normas de convivencia, normas institucionales y otros.

### **Dimensión 3: Interpersonal**

Fierro et al., (1999) comenta que la dimensión interpersonal es importante en esencia, puesto que “El esfuerzo diario de cada maestro y proviene del hecho de que no trabaja solo, sino en un espacio colectivo que lo pone continuamente en la necesidad de ponerse de acuerdo con otros, de tomar decisiones conjuntas” (p. 32).

Las relaciones interpersonales son la base fundamental para una convivencia armónica en la institución, ya que trabajamos con personas y dichas relaciones con complejas, las cuales debemos aprender a lidiar.

### **Dimensión 4: Social**

Fierro et al., (1999) señala que todo maestro brinda su labor como agente educativo a los diferentes sectores sociales como destinatarios de su enseñanza.

### **Dimensión 5: Didáctica**

Fierro et al., (1999) indica que la dimensión didáctica se refiere a la orientación, dirección, facilitación y guía de la interacción de los estudiantes con el saber colectivo y el papel de agente que conlleva esa labor

## Dimensión 6: Valoral

Fierro et al., (1999) se refiere que “el proceso educativo nunca es neutral, siempre está orientado hacia la consecuencia de ciertos valores, que se manifiestan en distintos niveles en la práctica docente” (pag. 35)

## Operacionalización de las variables

**Tabla 1**

### *Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Fatiga. Sentimiento de vacío. Cansancio. Frustración.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	1= Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos	Nivel bajo Nivel medio
DESPERSONALIZACIÓN	Sobrecarga de trabajo Deshumanización. Confusión.	5, 10, 11, 15, 22	3 = Unas pocas veces al mes o menos 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días	Nivel alto
REALIZACIÓN PERSONAL	Seguridad frente al alumno. Autoestima. Energía. Comunicación Interrelación	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21		

**Tabla 2**

### *Operacionalización de la variable Práctica Docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
PERSONAL	Vocación Proyección Satisfacción	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9	1= Pocas veces 2= Muchas veces	Nivel regular Nivel bueno
INSTITUCIONAL	Liderazgo Normas Cultura organizacional	8, 10, 11, 12, 13	3= Siempre	Nivel muy bueno
INTERPERSONAL	Alumnos Docentes Autoridades Padres de familia	14, 15, 16, 17, 18, 19		
SOCIAL	Oportunidad Equidad Compromiso	20, 21, 22, 23		
DIDÁCTICA	Métodos Técnicas Coordinación	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 36		
VALORAL	Explicitas Implícitas	32, 33, 34, 35, 37		



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

La población estuvo integrada por 70 maestros, de ambos géneros sexuales, con edades entre los 22 a 60 años, del Consorcio Educativo Líder Ingenieros UNI – Lima.

Por lo tanto, implica trabajar con la totalidad de la población en una muestra censal.

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

El concepto de técnica de investigación menciona sobre la manera de recoger los datos. (Hernández, 2010), la encuesta fue la técnica de acopio que brinda datos para la presente investigación, por cuanto técnicamente construye el cuestionario, identifica verazmente el problema, por cuanto los maestros son quienes brindan los datos que se registra y que luego da paso a la veracidad de la hipótesis planteada.

#### **Instrumentos**

El instrumento que se utilizará en la presente investigación son cuestionarios; ante ello García (2004) indica que el cuestionario es un conjunto de preguntas racionales, planteadas de forma coherente, desde el punto lógico y psicológico que son expresadas en un lenguaje en el que se pueda comprender por el sujeto a evaluar.

#### **Cuestionario de Síndrome de Burnout**

Nombre del Instrumento: adaptado Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Autores: Maslach

Año: 1986

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Este cuestionario medirá la intensidad y la frecuencia en la que el sujeto puede padecer el Burnout.

Población: 70 docentes

Número de ítem: 22

Aplicación

Tiempo de administración: 10 min

Normas de aplicación: El sujeto podrá señalar cada ítem en cuanto a cómo sienta su vida diaria en la Institución Educativa donde labora.

Niveles o rango: Son propuestos:

**Tabla 3.**

*Rangos de cuestionario de Síndrome de Burnout*

NIVEL	SÍNDROME	DIMENSIONES		
	DE BURNOUT	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
BAJO	21 - 42	0-18	0-5	0-33
MEDIO	43 - 62	19-26	6-9	34-39
ALTO	63 - 102	27-54	10-30	40-56

**Tabla 4.**

*Alfa de Cronbach del cuestionario de Síndrome de Burnout*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,792	22

### **Cuestionario de Práctica Docente**

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Práctica Docente

Autores: Adaptado de YABAR SIMÓN, Imelda.

Año: 2013

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Recopilar datos sobre los docentes y su percepción sobre la gestión de su centro de labores y su práctica docente.

Población: 70 docentes

Número de ítem: 37

Aplicación

Tiempo de administración: 15 mins.

Normas de aplicación: El sujeto señalará cada alternativa en cuanto considere sobre su labor docente en su Institución Educativa.

Niveles o rango: Son propuestos:

**Tabla 5***Rangos de cuestionario de Práctica Docente*

NIVEL	PRÁCTICA DOCENTE	DIMENSIONES					
		Personal	Institucional	Interpersonal	Social	Didáctica	Valoral
REGULAR	37-57	8 - 13	5 – 8	6 – 9	4 – 6	9 – 14	5 – 8
BUENO	58-78	14 – 19	9 – 12	10 – 13	7 – 9	15 – 20	9 – 12
MUY BUENO	79-111	20 – 24	12 - 15	14 - 18	10 - 12	21 - 27	12 - 15

**Tabla 6***Alfa de Cronbach del cuestionario de Práctica Docente*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	37

### 3.5. Procedimientos

Se pidió autorización a la directora general de la institución para la ejecución de los instrumentos, en las 3 sedes de la institución educativa Líder Ingenieros UNI. Se realizaron en las jornadas de trabajo colegiado.

### 3.6. Método de análisis de datos

Respecto al análisis de datos se utilizó el estadístico SPSS versión 25. En cuanto a la presentación de los datos: se emplearán tablas y gráficos estadísticos, la frecuencia a través de la media para analizar los datos . Así mismo, el coeficiente de correlación de Tau –b de Kendall como coeficiente de correlación.

### 3.7. Aspectos éticos

En concordancia con los principios de la presente investigación se estimó que los aspectos éticos juegan un papel importante, ya que se trabajó con docentes del consorcio educativo “Líder Ingenieros UNI”, respaldado bajo el consentimiento de la directora general, la encuesta se realizó de manera directa en las 3 sedes pertenecientes a la UGEL 05 manteniendo el total anonimato al sujeto encuestado, cuyos resultados fueron trasladados a la base de datos con el objetivo de brindar información para la presente investigación.

## IV- RESULTADOS

### Resultados de la variable Síndrome de Burnout

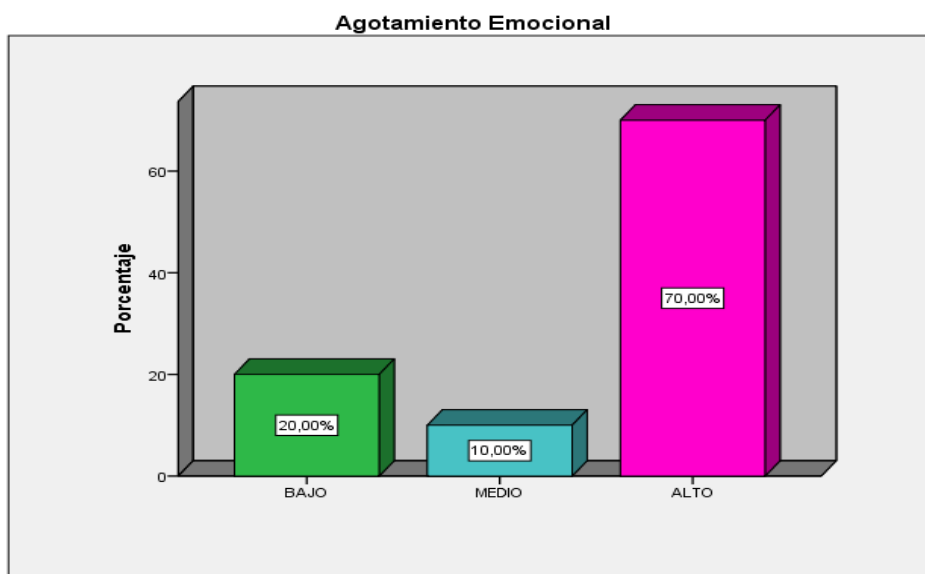
**Tabla 7**

*Distribución Agotamiento emocional, docentes del Consorcio Educativo “Líder Ingenieros UNI” de la UGEL N° 05*

Agotamiento Emocional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	14	20,0	20,0	20,0
	MEDIO	7	10,0	10,0	30,0
	ALTO	49	70,0	70,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 3**

*Frecuencia Agotamiento emocional, docentes del Consorcio Educativo “Líder Ingenieros UNI” de la UGEL N° 05*



En la tabla 7 y figura 3 se evidencia la dimensión Agotamiento emocional, donde el 70,00% presenta un nivel Alto, el 20,00% presenta un nivel Bajo y el 10,00% presenta un nivel Medio.

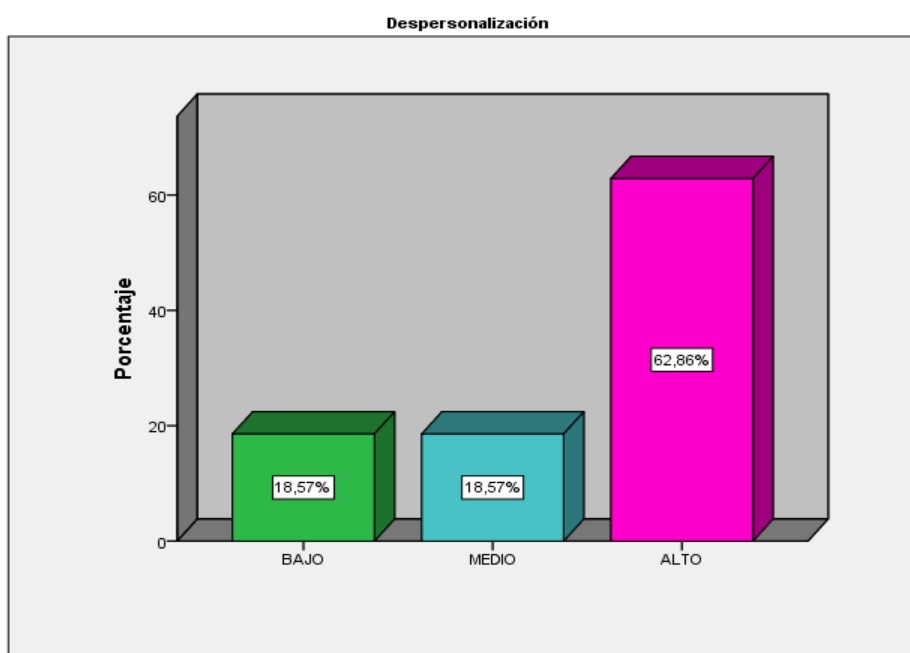
**Tabla 8**

*Distribución Despersonalización, docentes del Consorcio Educativo “Líder Ingenieros UNI” de la UGEL N° 05.*

Despersonalización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	13	18,6	18,6	18,6
	MEDIO	13	18,6	18,6	37,1
	ALTO	44	62,9	62,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 4**

*Frecuencia Despersonalización, docentes del Consorcio Educativo “Líder Ingenieros UNI” de la UGEL N° 05*



La tabla 8 y figura 4 se evidencia que la dimensión Despersonalización, el 62,86% muestra un nivel Alto, el 18,57% un nivel Bajo; así como también el 18,57% un nivel Medio.

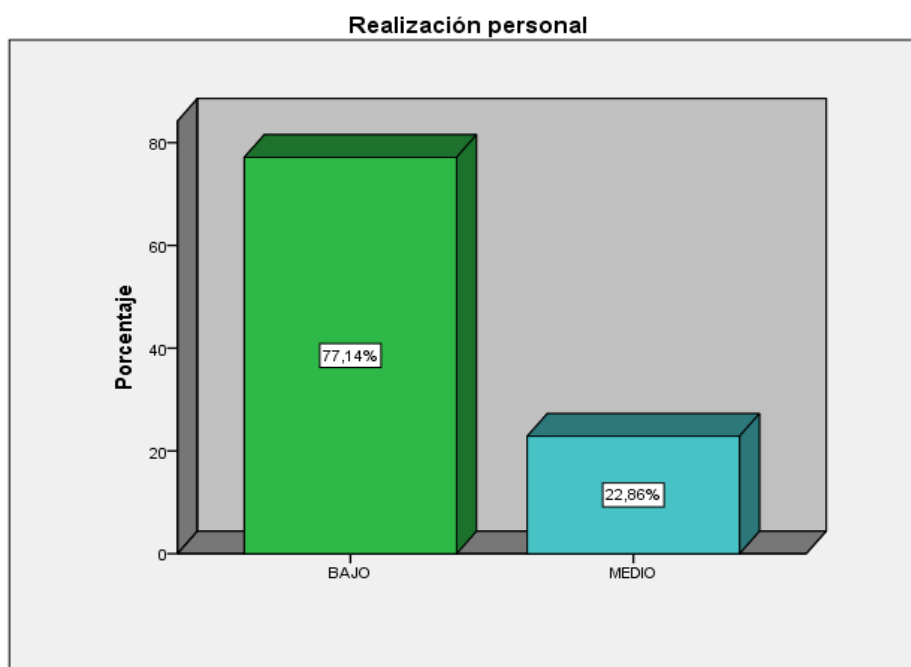
**Tabla 9**

*Distribución Realización personal, docentes del Consorcio Educativo “Lider Ingenieros UNI” de la UGEL N° 05.*

Realización personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	54	77,1	77,1	77,1
	MEDIO	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 5**

*Frecuencia Realización personal, docentes del Consorcio Educativo “Lider Ingenieros UNI” de la UGEL N° 05*



La tabla 9 y figura 5 evidencia que la dimensión Realización personal, el 77,14% muestra un nivel Bajo, el 22,86% un nivel Medio; y 0% un nivel Alto.

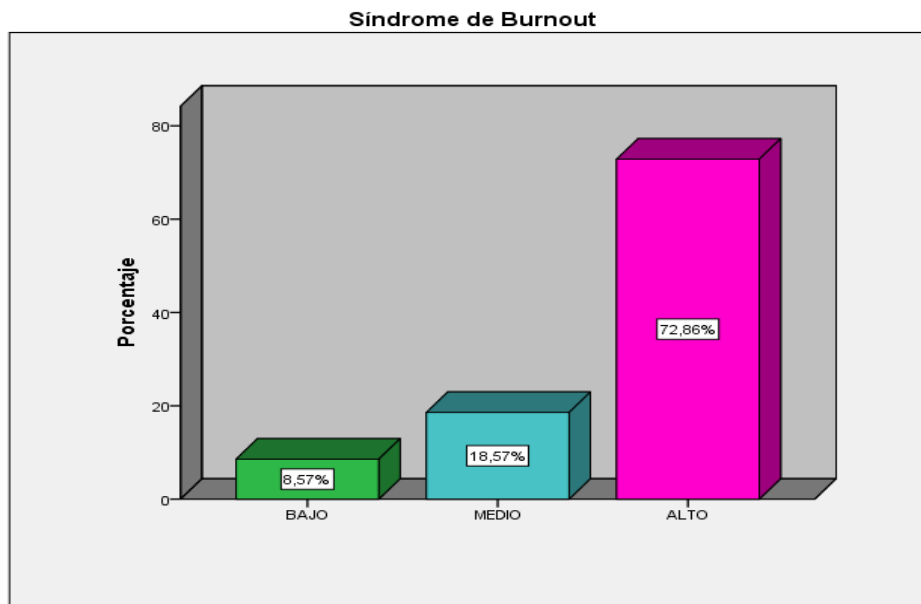
**Tabla 10**

*Distribución Síndrome de Burnout, docentes del Consorcio Educativo “Lider Ingenieros UNI” de la UGEL N° 05*

Síndrome de Burnout					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	8,6	8,6	8,6
	MEDIO	13	18,6	18,6	27,1
	ALTO	51	72,9	72,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 6**

*Frecuencia Síndrome, docentes del Consorcio Educativo “Lider Ingenieros UNI” de la UGEL N° 05*



La tabla 10 y figura 6 evidencian que Síndrome de Burnout, el 72,86% presenta un nivel Alto, el 18,57% un nivel Medio y el 8,57% un nivel Bajo.

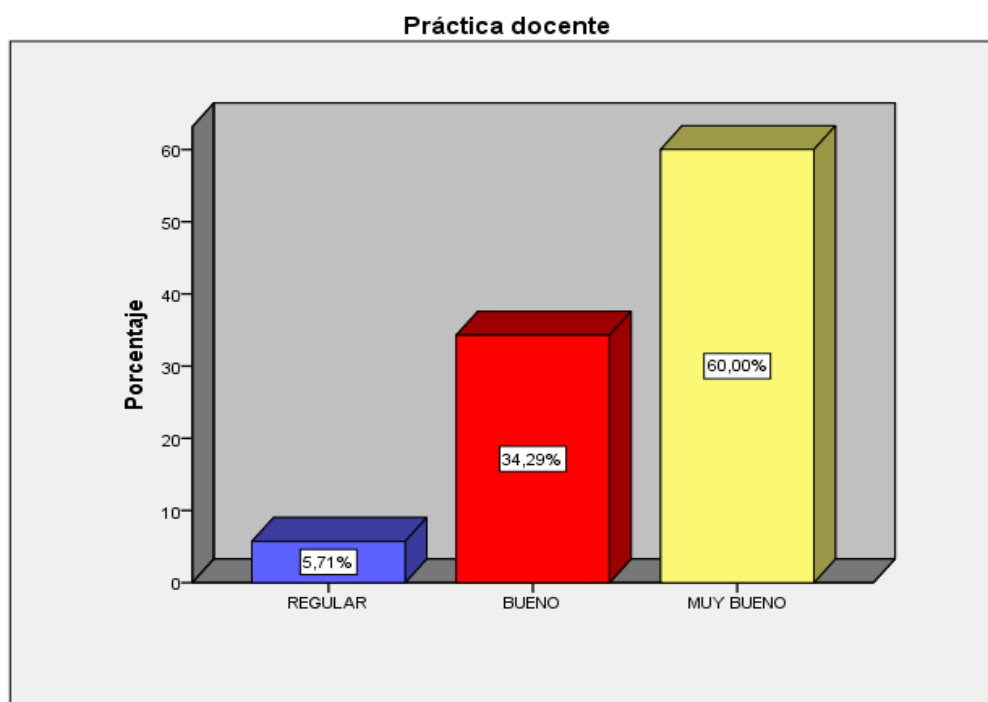
**Tabla 11**

*Distribución Práctica docente, docentes del Consorcio Educativo “Lider Ingenieros UNI” de la UGEL N° 05.*

Práctica docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	4	5,7	5,7	5,7
	BUENO	24	34,3	34,3	40,0
	MUY BUENO	42	60,0	60,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**Figura 7**

*Frecuencia Práctica docente, docentes del Consorcio Educativo “Lider Ingenieros UNI” de la UGEL N° 05*



La tabla 11 y figura 7 evidencian que la Práctica Docente, el 60,00% presenta un nivel Muy bueno, el 34,29% nivel Bueno y el 5,71% un nivel Regular.



## Relación entre las variables

**Tabla 12**

*Prueba de normalidad de la variable Síndrome de Burnout, sus dimensiones y la variable práctica docente.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	,221	70	,000
Agotamiento emocional	,212	70	,000
Despersonalización	,107	70	,045
Realización personal	,212	70	,000
Práctica docente	,155	70	,000

En la tabla se observa que p valor (sig.) es inferior a 0.05, por ello presenta una distribución normal. En consecuencia se utilizará el estadístico Tau-b de Kendall.

## Validación de Hipótesis

### Hipótesis General

**Ho:** No existe relación entre el síndrome de Burnout y la práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018.

**Ha:** Si existe relación entre el síndrome de Burnout y la práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$   $\rho$  5%

**Regla de decisión:**  $\rho \geq \alpha \rightarrow$  se acepta Ho;  $\rho < \alpha \rightarrow$  se acepta Ha

**Prueba estadística:** Coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall

**Tabla 13**

*Tabla cruzada Síndrome de Burnout y Práctica docente, profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018.*

**V1: SINDROME DE BORNOUT (agrupado)\*V2: PRACTICA DOCENTE (agrupado)**

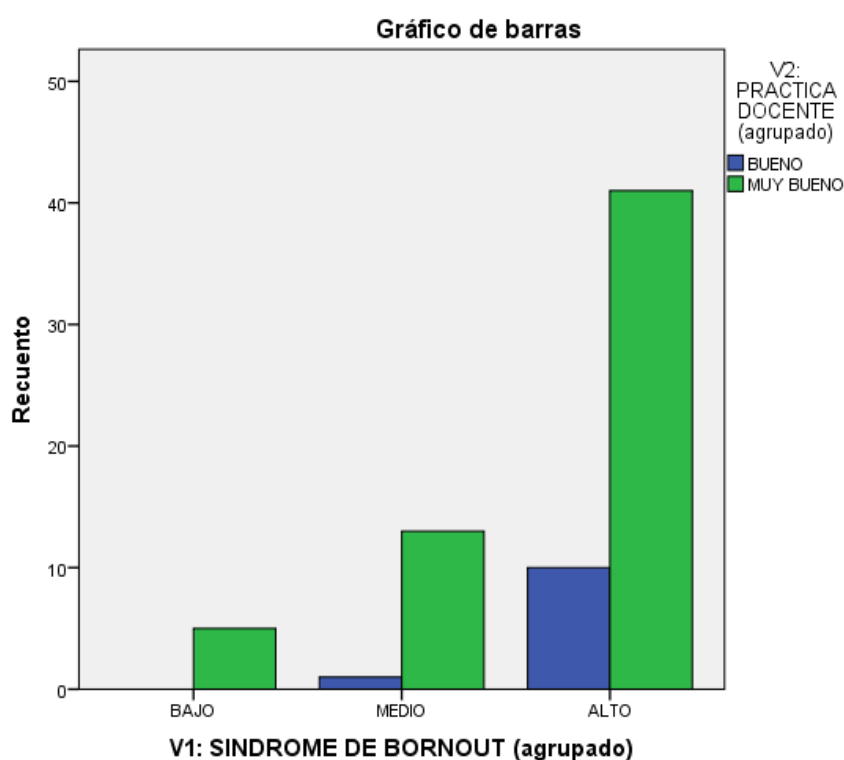
---

		V2: PRACTICA DOCENTE		Total
		BUENO	MUY BUENO	
V1: SINDROME DE BORNOUT	BAJO	0	5	5
	MEDIO	1	13	14
	ALTO	10	41	51
Total		11	59	70

---

**Figura 8**

*Gráfico de Barras Síndrome de Burnout y Práctica docente, profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018.*



La tabla 13 y la figura 8 muestra los datos de la tabla cruzada entre las dos variables, según el cual se tiene 5 docentes con Síndrome de Burnout bajo, 14 con Síndrome de Burnout medio y 51 docentes con Síndrome de Burnout alto, mientras que, 11 docentes un nivel bueno de Práctica docente y 59 docentes que manifiestan un nivel muy bueno de Práctica docente.

**Tabla 14**

*Prueba de Tau-b de Kendall Síndrome de Burnout y Práctica docente, profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018.*

<b>Correlaciones</b>				
			Síndrome de Burnout	Práctica docente
tau_b de Kendall	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-,327**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Práctica docente	Coeficiente de correlación	-,327**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente débil e inversamente proporcional (signo negativo) entre el Síndrome de Burnout y la Práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018.

### **Hipótesis Específica 1**

**Ho:** No Existe relación entre el Agotamiento emocional y la Práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 - 2018.

**Ha:** Si existe relación entre el Agotamiento emocional y la Práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 - 2018

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$   $p = 5\%$

**Regla de decisión:**  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta Ho;  $p < \alpha \rightarrow$  se acepta Ha

**Prueba estadística:** Coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall

**Tabla 15**

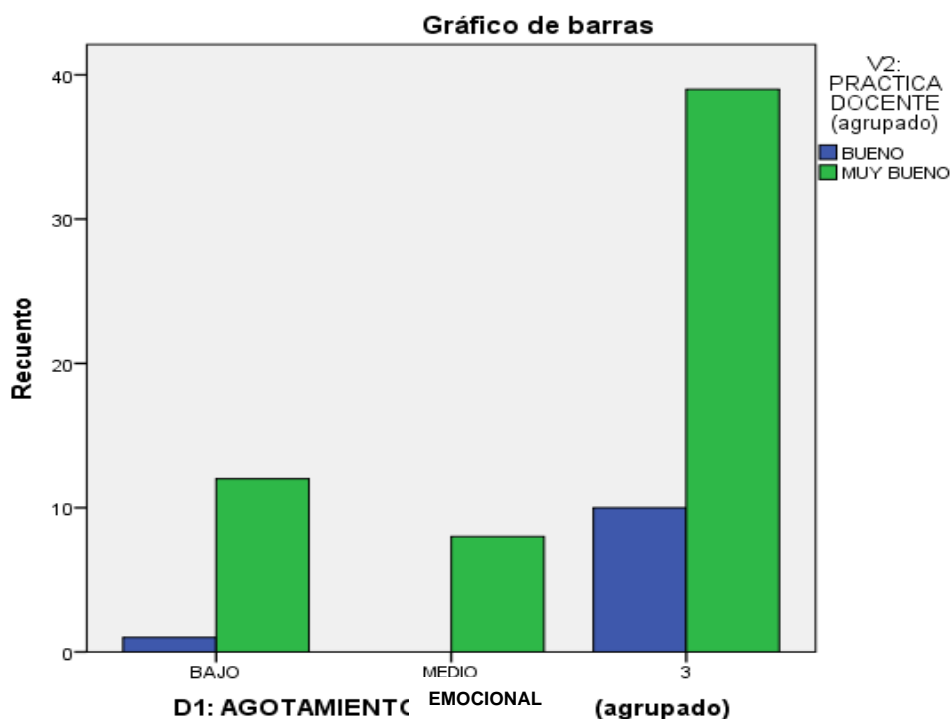
*Tabla cruzada Agotamiento emocional y Práctica docente, profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018.*

**D1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL (agrupado)\*V2: PRACTICA DOCENTE (agrupado)**

		V2: PRACTICA DOCENTE		
		BUENO	MUY BUENO	Total
D1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL	BAJO	1	12	13
	MEDIO	0	8	8
	3	10	39	49
Total		11	59	70

**Figura 9**

*Gráfico de Barras Agotamiento emocional y Práctica docente, profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018.*



La tabla 15 y la figura 9 muestra los datos de la tabla cruzada entre las dos variables, según el cual se tiene 13 docentes con Agotamiento emocional bajo, 8 con Agotamiento emocional medio y 49 docentes con Agotamiento emocional alto, mientras que, 11 docentes un nivel bueno de Práctica docente y 59 docentes que manifiestan un nivel muy bueno de Práctica docente.

**Tabla 16**

*Prueba de Tau-b de Kendall Agotamiento emocional y Práctica docente, profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018.*

<b>Correlaciones</b>				
			Agotamiento emocional	Práctica docente
tau_b de Kendall	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,470**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Práctica docente	Coeficiente de correlación	-,470**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente moderada e inversamente proporcional (signo negativo) entre el Agotamiento emocional y la Práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018.

### **Hipótesis Específica 2**

**Ho:** No Existe relación entre la Despersonalización y la Práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 - 2018.

**Ha:** Si existe relación entre la Despersonalización y la Práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 - 2018

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$   $p = 5\%$

**Regla de decisión:**  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta Ho;  $p < \alpha \rightarrow$  se acepta Ha

**Prueba estadística:** Coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall

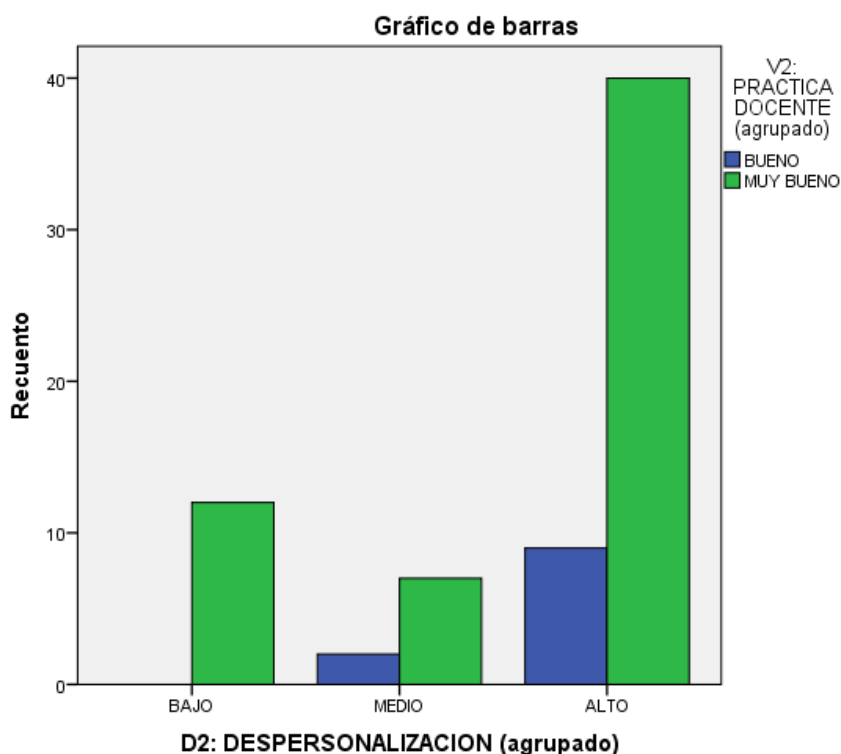
**Tabla 17**

*Tabla cruzada Despersonalización y Práctica docente, profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018.*

		V2: PRACTICA DOCENTE		Total
		BUENO	MUY BUENO	
D2: DESPERSONALIZACION	BAJO	0	12	12
	MEDIO	2	7	9
	ALTO	9	40	49
Total		11	59	70

**Figura 10**

*Gráfico de Barras Despersonalización y Práctica docente, profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018.*



La tabla 17 y figura 10 muestra los datos de la tabla cruzada entre las dos variables, según el cual se tiene 12 docentes con Despersonalización bajo, 9 con Despersonalización medio y 49 docentes con Despersonalización alto, mientras que, 11 docentes un nivel bueno de Práctica docente y 59 docentes que manifiestan un nivel muy bueno de Práctica docente.

**Tabla 18**

*Prueba de Tau-b de Kendall Despersonalización y Práctica docente, profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018.*

<b>Correlaciones</b>				
		Despersonalización		Práctica docente
tau_b de Kendall	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	-,247**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	70	70
	Práctica docente	Coeficiente de correlación	-,247**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	70	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como  $p = 0.000 < \alpha = 0.05$ , entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente débil e inversamente proporcional (signo negativo) entre la Despersonalización y la Práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018.

### **Hipótesis Específica 3**

**Ho:** No Existe relación entre la Realización personal y la Práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 - 2018.

**Ha:** Si existe relación entre la Realización personal y la Práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 - 2018

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05$   $p = 5\%$

**Regla de decisión:**  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta Ho;  $p < \alpha \rightarrow$  se acepta Ha

**Prueba estadística:** Coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall

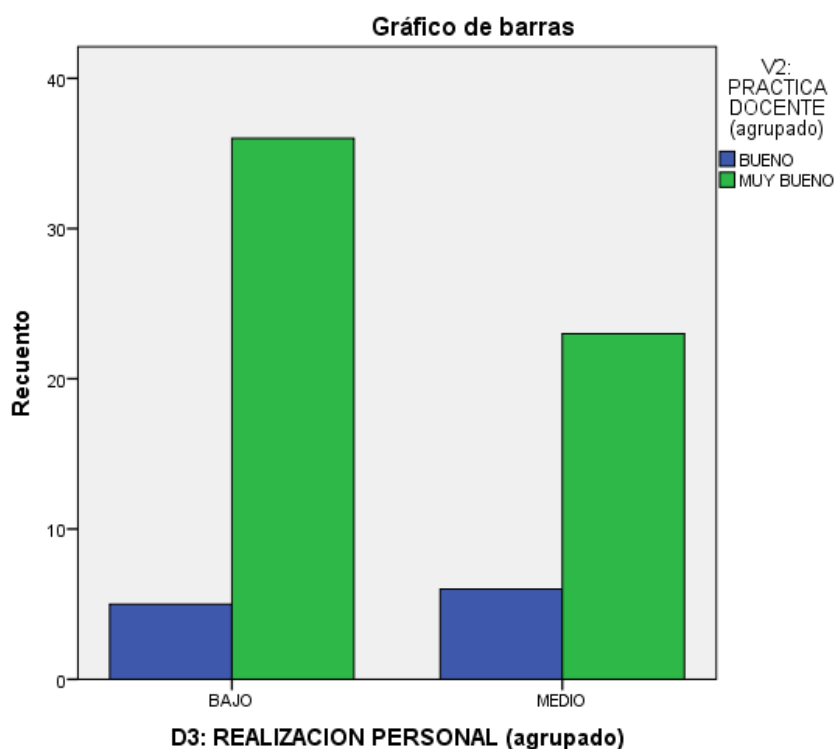
**Tabla 19**

*Tabla cruzada Realización personal y Práctica docente, profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018.*

<b>D3: REALIZACION PERSONAL (agrupado)*V2: PRACTICA DOCENTE (agrupado)</b>		<b>V2: PRACTICA DOCENTE</b>		<b>Total</b>
		<b>BUENO</b>	<b>MUY BUENO</b>	
<b>D3: REALIZACION PERSONAL</b>	<b>BAJO</b>	5	36	41
	<b>MEDIO</b>	6	23	29
<b>Total</b>		11	59	70

**Figura 11**

*Gráfico de Barras Realización Personal y Práctica docente, profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018.*



La tabla 19 y figura 11 muestra los datos de la tabla cruzada entre las dos variables, según el cual se tiene 41 docentes con Realización personal bajo y 29 con Realización personal medio, mientras que, 24 docentes un nivel bueno de Práctica docente y 42 docentes que manifiestan un nivel muy bueno de Práctica docente.



**Tabla 20**

*Prueba de Tau-b de Kendall Realización personal y Práctica docente, profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018.*

<b>Correlaciones</b>			Realización personal	Práctica docente
tau_b de Kendall	Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	-,103
		Sig. (bilateral)	.	,233
		N	70	70
	Práctica docente	Coeficiente de correlación	-,103	1,000
		Sig. (bilateral)	,233	.
		N	70	70

Como  $p = 0.000 > \alpha = 0.05$ , entonces aceptamos la hipótesis nula; existiendo una relación estadísticamente muy débil e inversamente proporcional (signo negativo) entre la Realización personal y la Práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018.

## V. DISCUSIÓN

En cuanto al presente estudio titulado: “el Síndrome de Burnout y la práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018”, los resultados encontrados, guardan una relación tipo inversa a través de los instrumentos que fueron obtenidos mediante la ejecución de dos instrumentos a la población censal: una, para explorar las variables de investigación sobre el Síndrome de Burnout y la otra, sobre la práctica docente, donde se trabajó con variables cualitativas ordinales. Es por ello que se utilizaron dos cuestionarios validados por la opinión y juicio de expertos con escala tipo Likert. Por consiguiente, se aplicó el Coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual afirmó la confiabilidad a través de los resultados obtenidos, tales como: Síndrome de Burnout =0,792 y Práctica docente =0,869.

A través de los resultados obtenidos el coeficiente de correlación de Tau - b de Kendall de - 0.327\* evidencia que se manifiesta asociación de tipo negativa entre las variables de estudio, de igual el nivel de correlación es baja y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.05$  (significativo) ; se deduce que: Existe relación entre el síndrome de Burnout y la práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018. Estos resultados fueron reflejados en el estudio de Cueva y Sandoval (2014) realizado con docentes de colegios públicos, donde se demostró una asociación moderada de tipo inversa  $p= 0.642$ , frente al  $p< 0.05$ . deduciendo así que el Burnout afecta de forma negativa en el papel del docente y su labor de mediar conocimientos a los estudiantes. Al ser un síndrome que se va generando paulatinamente, éste es una consecuencia al estrés permanente que existe en dicha profesión, dadas por diferentes factores que van aumentando a la demanda social, cognitiva y económica de nuestra actualidad.

Referente a la hipótesis específica 1 se obtuvo una asociación negativa y moderada entre agotamiento emocional y la práctica docente 0.470, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula  $p=0.000$ , es por ello que se concluye: Existe relación entre el agotamiento emocional y la práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018. Los

resultados fueron comparados con el estudio de Tellez (2015) que tuvo como objetivo conocer la influencia Síndrome de Burnout y el desempeño docente en las colegios públicos, evidenciando en sus resultados un malestar paulatino, orientado por el cansancio mental y físico, los cuales influyen de manera negativa en la actividad y desempeño docente. Así como también menciona que el agotamiento personal afecta en la labor docente y en su desempeño haciéndolo deficiente ya que son productos de la sobreexigencia producto de la interrelación con la comunidad educativa.

Por consiguiente, la segunda hipótesis específica mostró que existe relación de tipo negativa y débil 0.247 y no hay significancia bilateral dado que el  $p=0.004$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; entre despersonalización y la práctica docente, es por ello que se concluye: Existe relación entre la despersonalización y la práctica docente en profesores del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni” Ugel N° 05 – 2018. Los cuales fueron comparados con el estudio de Oramas (2013) respecto al estrés de tipo laboral y el Síndrome de Burnout en profesores cubanos de nivel primaria, la cual obtuvo como conclusión que la cantidad de trabajo en conjunto con las demandas propias de cada estudiante, actualización del sistema de enseñanza aprendizaje y la presión del entorno laboral, son los principales factores del estrés. Así mismo, menciona que la despersonalización es el indicador más afectado y es originado por las características de los estudiantes, ya que esto incurre en individualizar cada proceso y didáctica del docente con el fin de lograr una mediación óptima de conocimientos para lograr el perfil esperado del estudiante.

Finalmente la hipótesis específica 3 mostró que existe relación negativa débil entre las variables - 0.103 y si hay significancia bilateral dado que el  $p=0.233$  se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; entre realización personal y práctica docente. Dichos resultados fueron mostrados por Montejo (2014) con la investigación que realizó sobre el Burnout en el profesorado de la ESO, que concluye que la importancia del Burnout se enfoca principalmente en las variables personales y de personalidad, dejando de lado la aspiración de la realización personal del individuo, tales como bajas laborales, abandono de la profesión y la

labor docentes en instituciones educativas dejando a lado todo un sistema educativo y los estudiantes en donde recae dicha labor. menciona también dar importancia en las variables personales y de personalidad para que los docentes no sean afectados en el día a día docente, y así no dejar sus aspiraciones personales por un síndrome que es producto de la demanda social.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Existe una relación negativa y débil entre el síndrome de Burnout y la práctica docente  $-0.0327$ , por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Segunda** Existe una relación negativa y moderada entre agotamiento emocional y la práctica docente  $-0.470$ , por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Tercera** Existe una relación negativa y débil entre despersonalización y la práctica docente  $-0.247$ , por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Cuarta** Existe una relación negativa y débil realización personal y la práctica docente  $-0.103$ , pero con ausencia de significación bilateral por ello se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera** Se sugiere a los docentes del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni”, capacitarse y/o actualizarse sobre las consecuencias del Síndrome de Burnout en la salud del docente, con la finalidad que dicho síndrome no repercuta en la práctica docente diaria ni en las sesiones de aprendizaje y así no perjudicar el desarrollo integral del educando y cumplir nuestra función principal, el dar una educación de calidad.

**Segunda** Se sugiere a los docentes del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni”, llevar charlas psicológicas sobre las consecuencias del agotamiento emocional; así como también herramientas para poder mejorar y optimizar el autoestima y el manejo del estrés diario.

**Tercera** Se sugiere a los docentes del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni”, llevar una campaña de sensibilización para brindar la importancia del papel del alumno en la relación con el docente y el manejo óptimo de emociones y reacciones durante las sesiones de aprendizaje.

**Cuarta** Se sugiere a los docentes del Consorcio Educativo Particular “Líder Ingenieros Uni”, afianzar su autoestima y vocación en su actividad diaria, desligando el estrés y las consecuencias de ello, con la vocación de servicio.

## REFERENCIAS

- Aldrete, M; Pando, M; Aranda, C y Balcázar, N (2003) Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en Salud*.5(1), 0. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=142/14200103>
- Arthur, N. M. (1990). The assessment of burnout: A review of three inventories useful for research and counselling. *Journal of Counselling and Development*, 69 (2), 186-189. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1990.tb01484.x>
- Bonvecchio M. y Maggioni B. (2006). *Evaluación de los aprendizajes. Manual para docentes*. Novedades Educativas.
- Brenninkmeyer, V. (2002) *A drug called comparison: The pains and gains of social comparison among individuals suffering from burnout*. Groninga. University of Groningen
- Buunk, B. E Ybema, J. (2010) Feeling Bad, But Satisfied: The Effects Of Upward And Downward Comparison Upon Mood And Marital Satisfaction, *The British Journal Of Social Psychology*, 42(4), 613-628. <https://doi.org/10.1348/014466603322595301>
- Castro de Bucaro, S. (1998) *La desintegración familiar y su incidencia en el rendimiento escolar de los alumnos del Instituto Nacional para Varones Adrián Zapata, jornada matutina*. (Tesis para Licenciatura. Universidad Francisco Marroquín). Repositorio institucional UFM. <http://www.tesis.ufm.edu/ped/56757/tesis.html>
- Cerda, H. (2000). *Los elementos de la investigación. Cómo reconocerlos, diseñarlos y construirlos*. Editorial El Búho.

- Cerda, D. (2001): *Nosotros los maestros: concepciones de los maestros sobre su quehacer*. UPN.
- Chaverra, B.E. (2003). *Una aproximación al concepto de práctica en la formación de profesionales en educación física*. VIREF Biblioteca Virtual de Educación Física.  
<http://viref.udea.edu.co/contenido/pdf/206-unaaproximacion.pdf>
- Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout. Job Stress in the Human Services*. Sage Publications.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw Hill Education
- Cordes, C. y Dougherty, T. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Cueva, F. y Sandoval, A. (2014) *El Síndrome de Burnout y el desempeño docente de las instituciones educativas públicas de primaria, de la RED N° 16- Ugel 02, año 2013* [Tesis para maestría. Universidad César Vallejo] Repositorio institucional UCV.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13844/Cueva\\_FFA-Sandoval\\_DAU.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13844/Cueva_FFA-Sandoval_DAU.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, A. (2013) *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013* (Tesis doctoral. Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Base de datos CYBERTESIS.  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3763/D%c3%adaz\\_ta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3763/D%c3%adaz_ta.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions*. Human Sciences Press.



El Sahili, L (2015) *Burnout: consecuencias y soluciones*. El manual Moderno.

Emmer, E. y Stough, L. (2001). Classroom management: a critical part of educational psychology, with implications for teacher education. *Educational Psychologist*. 36(2), 103-112

Etzion, D. (1984) Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 615-622

Farber, B. A. (1991). *The Jossey-Bass education series. Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. Jossey-Bass.

Fernandez, A. y Uribe, L. (2014) *Burnout y Clima Laboral según los docentes de las instituciones educativas de Huaral 2013* (tesis para maestría. Universidad César Vallejo). Repositorio institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13896?locale-attribute=es>

Fierro, C.; Fortoul, B.; Rosas, L. (1999). *Transformando la práctica docente*. Paidós.

Fluker, M. (2014) *Influencia del Síndrome de Burnout sobre el clima institucional en docentes de la facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco – 2014* (Tesis para maestría. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.). Repositorio institucional UANCV. <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/798/TEISIS%20MARIASIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Freire, P. (2009). *Pedagogía del compromiso. América Latina y Educación Popular*. Hipatia Editorial.

Gallegos, W. y Jiménez, N (2012). *Estrés crónico em el trabajo: estúdios del síndrome de Burnout en Arequipa*. Universidad Católica San Pablo.

- García-Cabrero, B. y Navarro, F. (2001). La construcción de una metodología para el análisis de la práctica educativa y sus implicaciones en la evaluación docente. En M. Rueda, F. Díaz-Barriga y M. Díaz Pontones (Eds.), *Evaluar para comprender y mejorar la docencia en educación superior* (pp. 193-208). CESU-UAM.
- Gil – Monte, P y Peiró J. (1999) Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Servicios de Publicaciones de la Universidad de Murcia*, 15(2), 261-268. [https://www.um.es/analesps/v15/v15\\_2pdf/12v98\\_05Llag2.PDF](https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF)
- Gil-Monte, P. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, 44, 33-40. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0036-36342002000100005](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342002000100005)
- Gil - Monte P. (2007) *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo: (Burnout): Grupos Profesionales de Riesgo*. Pirámide.
- Golembiewski, R. T., Munzenrider, R. y Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site co-variants: Critical issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behaviour Science*, 19(4), 461- 481. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10265310/>
- González, M, Lacasta, M, Ordoñez, M (2008). *El síndrome de agotamiento profesional en Oncología*. Médica Panamericana.
- Gurú, A. (2011). *Breve Diccionario Pedagógico Cítrico (2da. Edición)*. Ediciones Zimze.
- Halbesleben, J.R.B. and Buckley, M.R. (2004) Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*, 30, 859-879. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>

- Kasulin, A. (2004) El Burnout en docentes. *Intramed*.  
<http://www.intramed.net/contenidover.asp?contenidoID=31989>
- Kounin, J. (1990). *Discipline and group management in classrooms*. Rinehart and Winston.
- Leiter, M. (1988): Burnout as a function of communication patterns. A study of multidisciplinary mental health team. *Group & organization studies*, 13, 111-128. <https://doi.org/10.1177/105960118801300112>
- Leiter, M. (1993) Burnout as a developmental process: consideration of models. En Schaufeli, W., Maslach, C. y Marek, T.. (Eds). *Professional burnout: recent developments in theory and research* (pp. 237.250). Taylor y Francis.
- Mares, G.; Guevara, Y.; Rueda, E.; Rivas, O. y Rocha, E. (2004). Análisis de las interacciones Maestra–Alumnos durante la enseñanza de las ciencias naturales en la primaria. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 29(22), 721- 745. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=140/14002209>
- Martinez, A (2010) . El Síndrome de Burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de comunicación Vivat Academia*, 112, 42-80. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5257/525752962004>
- Martínez González, R. A. (2007). *La investigación en la práctica educativa: Guía metodológica de investigación para el diagnóstico y evaluación en los centros docentes*. Centro de Investigación y Documentación Educativa, Ministerio de Educación y Ciencia
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychological Press.

- Maslach, C. Schaufeli, W., y Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.  
<https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mercado, C. (2014) *Burnout y estilos de afrontamiento en profesores de enseñanza media de establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago*. (Tesis para maestría. Universidad de Chile). Repositorio institucional UCHILE.  
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/135747/TESIS%202014.pdf?sequence=1>
- Mieles, M, Henríquez, I. y Sánchez, M. (2009) Identidad personal y profesional de los docentes de preescolar en el distrito de Santa Marta. *Educación y Educadore*, 12(1), .43-59.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=834/83411512005>
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Un buen maestro cambia tu vida*. MINEDU. Consultado el 19 de mayo de 2018.  
<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Rutas de aprendizaje "Fascículo 1 para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas"*. MINEDU. Consultado el 30 de mayo de 2018.  
[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo\\_general\\_gestion\\_de\\_aprendizajes.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_general_gestion_de_aprendizajes.pdf)
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Curriculo Nacional de la Educación Básica*. MINEDU. Consultado el 30 de mayo de 2018.  
<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>
- Montejo, E. (2014) *El Síndrome de Burnout en el profesorado de la ESO*. (Tesis doctoral).

Universidad Complutense de Madrid). Base de datos.  
<http://eprints.ucm.es/28333/1/T35729.pdf>

Moreno, B., Bustos, R., Matallana, A. y Miralles, M. (1997). La evaluación del Burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. 13, 2, 185-207.

[https://www.infogerontologia.com/documents/burnout/articulos\\_uam/validacion\\_cbb.pdf](https://www.infogerontologia.com/documents/burnout/articulos_uam/validacion_cbb.pdf)

Moriana, J. y Herruzo, J. (2004) Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4 (3), 597-621.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337/33740309>

Navarro, V. (2010). *Síndrome de Burnout o quemazón profesional*.  
[http://www.intermedicina.com/Avances/Interes\\_General/AIG23.PDF](http://www.intermedicina.com/Avances/Interes_General/AIG23.PDF)

Nieto, J. (2006) *Cómo evitar o superar el estrés docente*. Editorial CSS.

Olivares, V (2006). Laudatio: Christina maslach, comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 19(58).  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100059](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059)

Opatow, S. (1990). Moral Exclusion and Injustice: An Introduction. *Journal of Social Issues*, 46, 1-20. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1990.tb00268.x>.

Oramas, A. (2013) *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria* (Tesis doctoral. Instituto Nacional de Salud de los trabajadores). Base de datos.  
[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ZJ7\\_SNX1zeEJ:tesis.sld.cu/index.php%3FP%3DDownloadFile%26ld%3D206+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ZJ7_SNX1zeEJ:tesis.sld.cu/index.php%3FP%3DDownloadFile%26ld%3D206+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)

Otero-López, J (2011). *Estrés laboral y Burnout en profesores de Enseñanza Secundaria*. Diaz de Santos.

Picardo, O., Escobar, J. y Balmore, R. (2005). Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación. *El Salvador*.  
<https://www.insumisos.com/lecturasinsumisas/Diccionario%20enciclopedico%20de%20Educacion.pdf>

Pines, A. (2000) Nurses' Burnout: An Existential Psychodynamic Perspective. *Journal of Psychosocial Nursing*, 38(2), 1-9.  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10693110/>

Pines, A. (2002) Teacher Burnout: A Psychodynamic Existential Perspective. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 8(2), 121-140.  
<https://doi.org/10.1080/13540600220127331>

Pines, A. (1993) Burnout: An existencial perspective. En Schaufeli, W. Moret, T. y Maslach, C. (Eds). *Professional burnout: recent developments in theory and research* (pp 33-51). Hemisphere.

Ponce, C. R., Bulnes, M. S., Aliaga, J. R., Atalaya, M. C. & Huertas, R. E. (2005). El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de investigación de UNMSM*, 8(2), 87-112.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4050>

Quintanilla, I. (2013). *Psicología social del trabajo*. Pirámide.

Ribes, E., Moreno, R. y Padilla, M. A. (1996). Un análisis funcional de la práctica científica. Extensiones de un modelo psicológico, *Acta Comportamental*, 4(2), 205-235. [https://www.uv.mx/rmipe/files/2019/07/rii\\_1996.pdf](https://www.uv.mx/rmipe/files/2019/07/rii_1996.pdf)

- Rodriguez, H. (2006) Práctica pedagógica. Una tensión entre la realidad y la práctica. *Pedagogía y saberes.*, 24,. 19-25.  
<https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/PYS/article/view/6769>
- Rozas, G. (2015) Nivel de desgaste profesional (burnout) en docentes y estrategias de prevención. El caso de las facultades de salud, educación y ciencias sociales de la Universidad Santo Tomás (Chile) (Tesis doctoral. Universidad de Málaga). Repositorio institucional UMA  
[https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12219/TD\\_ROZAS\\_CA\\_AMANO\\_Graciela\\_Cecilia.pdf?sequence=1](https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12219/TD_ROZAS_CA_AMANO_Graciela_Cecilia.pdf?sequence=1)
- Salgueiro, A. (1998) *Saber docente y práctica cotidiana. Un estudio etnográfico.* Octaedro.
- Schwarzer, R. (2000) Social-cognitive predictors of health behavior: action self-efficacy and coping self-efficacy. *Health Psychol: official journal of the Division of Health Psychology, American Psychological Association*, 19(5), 487-95. [https://www.researchgate.net/publication/12316754\\_Social-Cognitive\\_Predictors\\_of\\_Health\\_Behavior\\_Action\\_Self-Efficacy\\_and\\_Coping\\_Self-Efficacy](https://www.researchgate.net/publication/12316754_Social-Cognitive_Predictors_of_Health_Behavior_Action_Self-Efficacy_and_Coping_Self-Efficacy)
- Shulman, L. (2005) Conocimiento y enseñanza: fundamentos de la nueva reforma. *Revista de Curriculum y formación de Profesorado*, 9(2)  
<https://www.ugr.es/~recfpro/rev92ART1.pdf>
- Shirom, A. Y Shmuel, M. (2002) “*Burnout and Health: Current Knowledge and Future Research Directions*”.  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.199.524&rep=rep1&type=pdf>
- Tellez, T. (2015) Síndrome de Burnout y desempeño docente en las IIEE públicas del nivel primario de la Ugel 04 – Comas (Tesis doctoral. Universidad Inca Garcilazo de la Vega.). Repositorio institucional UIGV.

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/342/T024\\_10771219\\_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/342/T024_10771219_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Torres, M. (2005). La identidad profesional del profesor de educación básica en México. (Tesis de doctorado. Universidad Autónoma de Barcelona, España). Base de datos DIALNET. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=131600>

Travers, C.T. y Cooper, C.L. (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Paidós.

Vasco-Urbe, C.E. (1990). Reflexiones sobre Pedagogía y Didáctica. En M. Díaz & J. Muños. *Pedagogía, Discurso y Poder* .pp.7-26. El Griot.

Zuluaga, O. (1997). *Los conceptos y las prácticas: una estrategia para hacer historia de la pedagogía*. En *Encuentro de Investigadores Distritales en Educación*. IEDP



## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: EL SINDROME DE BURNOUT Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN PROFESORES DEL CONSORCIO EDUCATIVO PARTICULAR "LIDER INGENIEROS UNI" DE LA UGEL Nº 05, LIMA 2018

AUTOR: ROSARIO EDITH PALMA LIZANA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema principal:</b></p> <p>¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN PROFESORES DEL CONSORCIO EDUCATIVO PARTICULAR "LIDER INGENIEROS UNI" DE LA UGEL Nº 05, LIMA 2018?</p> <p><b>Problemas secundarios:</b></p> <p>¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE EL AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y LA PRÁCTICA EN PROFESORES DEL CONSORCIO EDUCATIVO PARTICULAR "LIDER INGENIEROS UNI" DE LA UGEL Nº 05, LIMA 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>DETERMINAR QUE RELACIÓN EXISTE ENTRE EL SINDROME DE BURNOUT Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN PROFESORES DEL CONSORCIO EDUCATIVO PARTICULAR "LIDER INGENIEROS UNI" DE LA UGEL Nº 05, LIMA 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>DETERMINAR QUE RELACIÓN EXISTE ENTRE EL AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y LA PRÁCTICA EN PROFESORES DEL CONSORCIO EDUCATIVO PARTICULAR "LIDER INGENIEROS UNI" DE LA UGEL Nº 05, LIMA 2018.</p> <p>DETERMINAR QUE RELACIÓN EXISTE ENTRE LA</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>EXISTE RELACIÓN ENTRE EL SINDROME DE BURNOUT Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN PROFESORES DEL CONSORCIO EDUCATIVO PARTICULAR "LIDER INGENIEROS UNI" DE LA UGEL Nº 05, LIMA 2018</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>EXISTE RELACIÓN ENTRE EL AGOTAMIENTO EMOCIONAL Y LA PRÁCTICA EN PROFESORES DEL CONSORCIO EDUCATIVO PARTICULAR "LIDER INGENIEROS UNI" DE LA UGEL Nº 05, LIMA 2018</p> <p>EXISTE RELACIÓN ENTRE LA DESPERSONALIZACIÓN Y LA PRÁCTICA EN PROFESORES DEL CONSORCIO EDUCATIVO PARTICULAR "LIDER INGENIEROS UNI" DE LA UGEL Nº 05, LIMA 2018</p>	<b>Variable 1: SINDROME DE BURNOUT</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<p><b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b></p> <p><b>DESPERSONALIZACIÓN</b></p> <p><b>REALIZACIÓN PERSONAL</b></p>	<p>Fatiga.</p> <p>Sentimiento de vacío.</p> <p>Cansancio.</p> <p>Frustración.</p> <p>Sobrecarga de trabajo.</p> <p>Deshumanización.</p> <p>Confusión.</p> <p>Seguridad frente al alumno.</p> <p>Autoestima.</p> <p>Energía.</p> <p>Comunicación</p> <p>Interrelación</p>	<p><b>1, 2, 3, 4, 6, 8, 13, 14, 16, 20</b></p> <p><b>5, 10, 11, 15, 22</b></p> <p><b>4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21</b></p>	<p>Nivel bajo</p> <p>Nivel medio</p> <p>Nivel alto</p>
			<b>Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<p><b>PERSONAL</b></p> <p><b>INSTITUCIONAL</b></p>	<p>Vocación</p> <p>Proyección</p> <p>Satisfacción</p> <p>Liderazgo</p>	<p><b>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9</b></p> <p><b>8, 10, 11, 12, 13</b></p>	<p>Nivel regular</p> <p>Nivel bueno</p>

<p>¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE LA DESPERSONALIZACIÓN Y LA PRÁCTICA EN PROFESORES DEL CONSORCIO EDUCATIVO PARTICULAR "LIDER INGENIEROS UNI" DE LA UGEL Nº 05, LIMA 2018?</p> <p>¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE LA REALIZACIÓN PERSONAL Y LA PRÁCTICA EN PROFESORES DEL CONSORCIO EDUCATIVO PARTICULAR "LIDER INGENIEROS UNI" DE LA UGEL Nº 05, LIMA 2018?</p>	<p>DESPERSONALIZACIÓN Y LA PRÁCTICA EN PROFESORES DEL CONSORCIO EDUCATIVO PARTICULAR "LIDER INGENIEROS UNI" DE LA UGEL Nº 05, LIMA 2018.</p> <p>DETERMINAR QUE RELACIÓN EXISTE ENTRE LA REALIZACIÓN PERSONAL Y LA PRÁCTICA EN PROFESORES DEL CONSORCIO EDUCATIVO PARTICULAR "LIDER INGENIEROS UNI" DE LA UGEL Nº 05, LIMA 2018.</p>	<p>EXISTE RELACIÓN ENTRE LA REALIZACIÓN PERSONAL Y LA PRÁCTICA EN PROFESORES DEL CONSORCIO EDUCATIVO PARTICULAR "LIDER INGENIEROS UNI" DE LA UGEL Nº 05, LIMA 2018</p>	<p><b>INTERPERSONAL</b></p> <p><b>SOCIAL</b></p> <p><b>DIDÁCTICA</b></p> <p><b>VALORAL</b></p>	<p>Normas Cultura organizacional</p> <p>Alumnos Docentes Autoridades</p> <p>Oportunidad Equidad Compromiso</p> <p>Padres de familia Métodos Técnicas Coordinación</p> <p>Explicitas Implícitas</p>	<p>14, 15, 16, 17, 18, 19</p> <p>20, 21, 22, 23</p> <p>24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 36</p> <p>32, 33, 34, 35, 37</p>	<p>Nivel muy bueno</p>
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
<p><b>TIPO:</b> Aplicada</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético - deductivo</p>	<p><b>POBLACIÓN CENSAL : 70 docentes</b></p>	<p><b>Variable 1: Síndrome de Burnout</b></p> <p><b>Técnicas: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos: Cuestionario</b></p> <p>Autor: Adaptado de Maslach Año: 1986 Monitoreo: el investigador Ámbito de Aplicación: Consorcio Educativo "Líder Ingenieros Uni" Forma de Administración: directa</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Tau – b de Kendall.</p>			

		<p><b>Variable 2: Práctica docente</b></p> <p><b>Técnicas: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos: Cuestionario</b></p> <p>Autor: adaptado de Yabar Año: 2013 Monitoreo: el investigador Ámbito de Aplicación: Consorcio Educativo "Lider Ingenieros Uni" Forma de Administración: directa</p>	
--	--	---	--

## MATRIZ DE VIABILIDAD DE LAS VARIABLES

<b>Variable 1: SINDROME DE BURNOUT</b>			
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Fatiga. Sentimiento de vacío. Cansancio. Frustración.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Nivel bajo
DESPERSONALIZACIÓN	Sobrecarga de trabajo Deshumanización. Confusión.	5, 10, 11, 15, 22	Nivel medio
REALIZACIÓN PERSONAL	Seguridad frente al alumno. Autoestima. Energía. Comunicación Interrelación	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	Nivel alto
<b>Variable 2: PRÁCTICA DOCENTE</b>			
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>

PERSONAL	Vocación Proyección Satisfacción	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9	Nivel regular Nivel bueno Nivel muy bueno
INSTITUCIONAL	Liderazgo Normas Cultura organizacional	8, 10, 11, 12, 13	
INTERPERSONAL	Alumnos Docentes Autoridades Padres de familia	14, 15, 16, 17, 18, 19	
SOCIAL	Oportunidad Equidad Compromiso	20, 21, 22, 23	
DIDÁCTICA	Métodos Técnicas Coordinación	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 36	
VALORAL	Explicitas Implícitas	32, 33, 34, 35, 37	

## ANEXO 2: CUESTIONARIOS

### ENCUESTA DE LA VARIABLE DE BURNOUT

### CUESTIONARIO DE MASLACH

**Estimado Docente:**

Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos con los cuales nos permitirá realizar una investigación sobre el Síndrome de Burnout.

Le recordamos que esta encuesta es anónima, así que, por favor trate de que la información que nos brinde sea lo más sincera posible. Agradezco anticipadamente su participación y colaboración.

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

- 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= POCAS VECES A LA SEMANA.**
- 6= TODOS LOS DÍAS.**

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos	
5	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	

7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas	

## ENCUESTA PARA LA VARIABLE PRACTICA DOCENTE

### Estimado Docente:

Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos con los cuales nos permitirá realizar una investigación sobre la práctica docente.

Le recordamos que esta encuesta es anónima, así que, por favor trate de que la información que nos brinde sea lo más sincera posible. Agradezco anticipadamente su participación y colaboración.

ALTERNATIVAS	VALOR
Siempre	3
Muchas veces	2
Pocas veces	1

N°	ITEM	3	2	1
1.	Da la libertad y oportunidad a los alumnos a que expresen sus ideas			
2.	Promueve entre los alumnos la confianza en sí mismos para aprender la materia.			
3.	Es receptivo a nuevas ideas y puntos de vista expresados por los alumnos			
4.	Mantiene un ambiente de confianza en el grupo			
5.	Mantiene a los alumnos interesados en su materia			
6.	Mantiene un trato amable con sus alumnos			
7.	Promueve la creatividad de los alumnos			
8.	Tiene un adecuado control de grupo			
9.	Está interesado por el aprendizaje de los alumnos			
10.	Usted conoce y ejecuta con eficacia la misión y visión de la institución.			



11.	Cumple el reglamento interno en la institución			
12.	Mantiene y hace cuidar el inmobiliario de la institución			
13.	Aporta con ideas positivas e innovadoras metodológicas a la institución educativa			
14.	Establece una adecuada relación entre maestro y alumno			
15.	Está al pendiente del aprendizaje de sus alumnos			
16.	Mantiene una buena relación con los padres de familia			
17.	Es importante para Ud. tener una buena comunicación con sus alumnos			
18.	Considera importante las relaciones humanas en la labor docente			
19.	Toma en cuenta las opiniones y recomendaciones de sus superiores y padres de familia			
20.	Brinda oportunidades de apoyo para obtener los logros esperados			
21.	Se preocupa que sus alumnos aprendan de manera integral			
22.	Participa activamente en escuela de padres y reuniones			
23.	Participa en actividades socioculturales del colegio.			
24.	Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso			
25.	Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza			
26.	Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada			
27.	Adapta el curso a las necesidades de los alumnos y a sus conocimientos previos			

28.	Genera la crítica entre los alumnos al exponer en clase			
29.	Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos previos			
30.	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso.			
31.	Realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió de lo visto en la materia			
32.	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos			
33.	Promueve la creatividad en los alumnos			
34.	Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos			
35.	Promueve responsabilidad de sus alumnos			
36.	Es congruente en sus clases			
37.	Trata de mantener preparado para cualquier duda que tengan sus alumnos			

### ANEXO 3: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Cuestionario de la Variable de Burnout – Cuestionario de Maslach”

**OBJETIVO:** Se redacta el objetivo del instrumento para identificar la intensidad del Síndrome de Burnout

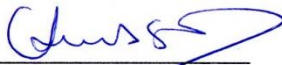
**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Valdez Asto, José Luis

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

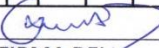
**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR



Comunicación	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.												✓	✓	✓	✓			
Interrelación	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.											✓	✓	✓	✓				

  
 FIRMA DEL  
 EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Encuesta para la Variable de Práctica Docente”

**OBJETIVO:** Se redacta el objetivo del instrumento para medir la eficiencia de la práctica docente


**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Valdez Asto, José Luis

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

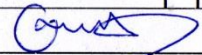
Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR





	Autoridades	Toma en cuenta las opiniones y recomendaciones de sus superiores y padres de familia					✓		✓		✓		
	Padres de familia	Mantiene una buena relación con los padres de familia					✓		✓		✓		
<b>Dimensión Social</b> Cada docente percibe y expresa su tarea como agente educativo cuyos destinatarios son diversos sectores sociales	Oportunidad	Brinda oportunidades de apoyo para obtener los logros esperados				✓	✓		✓		✓		
	Equidad	Se preocupa que sus alumnos aprendan de manera integral					✓		✓		✓		
	Compromiso	Participa activamente en escuela de padres y reuniones. Participa en actividades socioculturales del colegio.					✓		✓		✓		
<b>Dimensión didáctica</b> Hace referencia al papel del maestro como agente que, a través de los procesos de enseñanza.	Métodos	Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso. Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada. Adapta el curso a las necesidades de los alumnos y a sus conocimientos previos Genera la crítica entre los alumnos al exponer en clase				✓	✓		✓		✓		
	Técnicas	Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos previos					✓		✓		✓		
	Coordinación	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso. Realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió de los visto en la materia. Es congruente en sus clases					✓		✓		✓		
<b>Dimensión valoral</b> El proceso educativo siempre está orientado hacia la consecuencia de ciertos valores	Explícitas	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos. Promueve la creatividad en los alumnos. Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos Promueve responsabilidad de sus alumnos				✓	✓		✓		✓		
	Implícitas	Trata de mantener preparado para cualquier duda que tengan sus alumnos					✓		✓		✓		

  
 FIRMA DEL  
 EVALUADOR



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de la Variable de Burnout – Cuestionario de Maslach"

**OBJETIVO:** Se redacta el objetivo del instrumento para identificar la intensidad del Síndrome de Burnout

**DIRIGIDO A:** Docentes

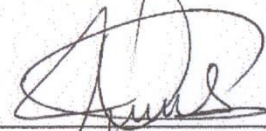
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Ruiz OLIVEROS Felix

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAESTRO

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

43340697







**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Encuesta para la Variable de Práctica Docente”

**OBJETIVO:** Se redacta el objetivo del instrumento para medir la eficiencia de la práctica docente

**DIRIGIDO A:** Docentes


**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Ruiz Oliveros Felix

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAESTRO

**VALORACIÓN:**

Muy alto	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

  
FIRMA DEL EVALUADOR 43340697





	Autoridades	Toma en cuenta las opiniones y recomendaciones de sus superiores y padres de familia					✓	✓	✓		
	Padres de familia	Mantiene una buena relación con los padres de familia					✓	✓	✓		
<b>Dimensión Social</b> Cada docente percibe y expresa su tarea como agente educativo cuyos destinatarios son diversos sectores sociales	Oportunidad	Brinda oportunidades de apoyo para obtener los logros esperados					✓	✓	✓		
	Equidad	Se preocupa que sus alumnos aprendan de manera integral					✓	✓	✓		
	Compromiso	Participa activamente en escuela de padres y reuniones. Participa en actividades socioculturales del colegio.				✓	✓	✓			
<b>Dimensión didáctica</b> Hace referencia al papel del maestro como agente que, a través de los procesos de enseñanza.	Métodos	Promueve en los alumnos el desarrollo de un pensamiento crítico sobre los temas del curso. Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada. Adapta el curso a las necesidades de los alumnos y a sus conocimientos previos Genera la crítica entre los alumnos al exponer en clase					✓	✓	✓		
	Técnicas	Sabe conducir al grupo al aplicar diversas técnicas de enseñanza Promueve la investigación de contenidos para tener conocimientos previos				✓	✓	✓			
	Coordinación	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso. Realiza lluvia de ideas, para conocer que aprendió de los visto en la materia. Es conruente en sus clases				✓	✓	✓			
<b>Dimensión valoral</b> El proceso educativo siempre está orientado hacia la consecuencia de ciertos valores	Explícitas	Promueve el mutuo respeto entre profesor y alumnos. Promueve la creatividad en los alumnos. Es justo al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos Promueve responsabilidad de sus alumnos					✓	✓	✓		
	Implícitas	Trata de mantener preparado para cualquier duda que tengan sus alumnos					✓	✓	✓		

  
 FIRMA DEL  
 EVALUADOR 43340697

ENCUESTA DE LA VARIABLE DE BURNOUT - CUESTIONARIO DE MASLACH

Nº	P 1	P 2	P 3	P 6	P 8	P13	P14	P16	P20	D1	P 5	P10	P11	P15	P22	D2	P 4	P 7	P 9	P12	P17	P18	P19	P21	D3	TOTAL
1	3	0	0	1	1	0	3	0	0	8	1	1	1	0	0	3	0	3	4	0	4	4	3	2	20	31
2	3	1	2	3	2	2	2	1	1	17	1	4	1	1	1	8	2	3	3	2	4	4	4	1	23	48
3	1	1	0	4	2	0	1	1	0	10	0	1	1	1	5	8	1	6	6	0	4	5	5	5	32	50
4	6	3	6	4	2	4	6	6	6	43	5	6	6	3	0	20	3	4	4	3	4	6	3	4	31	94
5	3	2	1	4	2	2	3	5	1	23	0	1	0	0	0	1	1	5	5	1	5	4	5	3	29	53
6	6	4	6	3	1	3	6	1	5	35	0	2	1	0	5	8	1	2	5	0	6	4	4	2	24	67
7	5	5	5	3	1	2	6	4	2	33	1	1	6	5	5	18	1	5	4	4	6	5	1	1	27	78
8	0	2	2	3	2	5	5	0	0	19	0	0	0	0	0	0	0	3	3	1	2	1	5	3	18	37
9	5	5	6	4	2	1	1	5	3	32	6	6	6	2	2	22	1	5	5	1	5	5	6	4	32	86
10	3	1	0	4	2	1	3	0	3	17	0	4	5	1	0	10	1	5	6	1	2	4	4	6	29	56
11	4	4	3	2	3	0	2	0	2	20	0	0	0	0	0	0	0	6	6	2	6	6	3	6	35	55
12	0	6	0	4	3	0	0	0	0	13	0	0	0	6	0	6	0	4	3	0	3	4	3	6	23	42
13	0	0	1	4	3	0	0	0	0	8	0	0	0	6	0	6	0	6	6	0	4	4	3	1	24	38
14	5	0	1	5	3	0	6	3	1	24	0	5	4	0	0	9	0	6	5	0	4	6	6	4	31	64
15	0	3	3	5	2	3	3	3	5	27	5	6	6	2	5	24	1	2	5	1	3	6	5	4	27	78
16	3	2	2	5	4	2	2	1	0	21	1	1	1	0	0	3	0	5	6	1	4	5	2	0	23	47
17	1	0	0	5	4	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0	6	6	1	4	6	6	6	35	45
18	0	0	0	5	4	0	5	0	0	14	0	2	1	0	1	4	0	6	6	2	3	6	6	6	35	53
19	3	0	1	4	5	1	2	1	1	18	1	2	3	0	1	7	0	6	2	2	6	6	4	1	27	52
20	5	5	3	4	5	2	6	2	2	34	0	3	0	2	0	5	0	4	6	2	5	5	5	5	32	71
21	0	0	0	5	4	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	6	6	2	6	6	5	6	37	46
22	0	0	0	5	4	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	6	3	1	6	4	6	6	32	41
23	0	0	2	6	3	1	3	0	0	15	0	1	0	0	0	1	2	2	2	2	4	3	6	6	27	43
24	1	1	5	5	3	0	5	0	2	22	0	6	0	0	0	6	0	4	3	1	5	6	5	0	24	52
25	1	0	0	5	2	0	6	0	0	14	0	1	1	0	0	2	0	6	6	2	3	6	4	6	33	49
26	0	0	1	4	3	0	1	0	0	9	0	1	0	0	0	1	0	6	5	3	4	6	5	0	29	39
27	5	0	1	4	3	2	1	4	5	25	3	5	0	2	0	10	1	4	6	1	5	5	5	5	32	67
28	6	1	1	4	3	2	3	4	5	29	2	2	4	1	0	9	3	5	5	1	5	4	5	5	33	71

29	3	2	5	4	3	4	5	3	4	33	2	3	1	2	4	12	0	6	4	4	5	4	5	4	32	77
30	6	0	4	5	4	5	1	4	5	34	4	5	0	0	1	10	1	5	5	4	5	5	5	4	34	78
31	5	0	5	5	4	4	2	3	4	32	4	5	2	3	2	16	2	5	5	2	3	5	6	4	32	80
32	6	0	2	6	4	5	4	6	2	35	4	4	3	2	2	15	4	6	5	1	2	5	5	5	33	83
33	6	2	5	6	4	4	1	2	3	33	2	4	3	0	2	11	0	5	6	1	6	6	6	4	34	78
34	5	1	5	6	4	6	4	5	2	38	2	4	3	0	4	13	1	5	6	1	4	5	4	4	30	81
35	5	2	5	6	3	4	3	2	1	31	3	5	2	2	2	14	2	5	6	2	6	5	6	6	38	83
36	5	2	4	5	3	5	2	3	5	34	6	2	0	1	3	12	1	6	5	2	5	4	5	6	34	80
37	6	2	6	5	4	5	5	4	1	38	5	3	0	2	3	13	1	5	5	1	3	4	6	5	30	81
38	6	0	2	5	4	5	3	4	5	34	4	3	1	0	2	10	1	5	4	1	5	5	5	5	31	75
39	5	3	2	4	5	5	2	3	2	31	5	3	2	2	2	14	0	4	5	1	6	5	6	5	32	77
40	4	3	3	4	5	6	5	2	1	33	2	5	0	2	1	10	1	5	5	3	5	4	5	5	33	76
41	3	2	5	3	5	5	4	4	2	33	2	5	0	0	2	9	1	5	6	4	4	4	5	5	34	76
42	2	1	4	3	4	4	2	4	3	27	5	5	2	3	2	17	2	6	6	1	5	4	4	5	33	77
43	1	1	5	3	4	5	5	2	2	28	5	2	5	2	4	18	2	6	5	1	5	5	4	6	34	80
44	2	0	2	3	3	5	3	5	5	28	4	3	0	1	2	10	2	5	4	2	5	4	5	5	32	70
45	4	2	3	2	3	5	6	5	4	34	5	2	0	1	2	10	1	5	5	1	6	4	5	6	33	77
46	2	1	5	3	3	2	5	5	4	30	2	5	0	2	5	14	0	4	6	1	5	6	5	4	31	75
47	5	0	4	4	4	3	2	4	4	30	5	5	4	0	2	16	1	5	5	1	5	6	5	6	34	80
48	2	2	5	2	4	5	5	2	5	32	2	5	2	0	0	9	2	5	5	1	4	5	6	5	33	74
49	3	0	2	5	5	4	4	2	5	30	3	4	3	0	2	12	1	6	5	2	4	5	5	6	34	76
50	5	0	3	5	5	5	5	3	5	36	5	4	2	2	1	14	4	6	2	2	6	5	6	5	36	86
51	2	1	5	5	4	2	2	3	6	30	4	4	4	1	4	17	3	5	5	2	5	4	4	5	33	80
52	3	1	2	6	4	3	3	3	6	31	5	5	2	1	2	15	4	5	5	3	5	4	6	4	36	82
53	4	1	3	6	3	5	5	5	6	38	2	3	0	2	0	7	4	5	4	2	5	4	5	4	33	78
54	2	1	5	5	3	5	4	4	3	32	3	2	0	3	2	10	1	5	2	5	5	5	6	4	33	75
55	5	2	5	5	3	5	5	4	3	37	2	5	0	3	2	12	1	4	3	3	2	4	6	5	28	77
56	3	0	5	4	4	2	2	5	3	28	5	2	2	2	5	16	0	4	3	2	5	4	5	4	27	71
57	5	2	3	3	3	5	3	5	2	31	4	5	3	1	5	18	0	4	5	2	6	6	5	4	32	81
58	5	0	6	3	4	4	5	3	1	31	2	2	2	2	2	10	1	5	6	1	4	6	5	6	34	75
59	6	1	5	3	4	2	5	2	2	30	5	3	4	0	2	14	1	4	4	1	6	5	5	6	32	76



60	3	1	5	4	5	5	2	5	4	34	2	4	1	2	3	12	2	4	6	0	5	5	6	5	33	79
61	4	0	4	4	5	3	6	4	2	32	3	2	2	3	2	12	1	6	4	0	6	5	5	5	32	76
62	2	0	5	5	4	5	5	3	2	31	3	3	0	2	2	10	0	6	2	1	5	6	6	5	31	72
63	3	2	5	5	5	4	4	2	3	33	2	2	3	2	1	10	0	5	1	1	5	5	4	6	27	70
64	4	1	5	6	4	2	2	3	2	29	5	4	2	1	4	16	1	4	6	2	4	5	6	5	33	78
65	5	1	3	5	4	3	3	5	4	33	2	2	4	1	0	9	1	5	1	1	4	4	4	5	25	67
66	6	1	6	5	4	5	5	4	2	38	3	2	2	1	2	10	1	6	4	1	4	4	5	4	29	77
67	5	1	5	5	3	4	4	2	2	31	2	3	0	2	3	10	2	5	5	3	5	5	6	4	35	76
68	2	2	4	5	4	5	2	4	3	31	3	2	3	0	2	10	1	5	6	1	4	4	5	6	32	73
69	5	2	5	4	4	5	5	5	5	40	5	4	3	3	4	19	0	5	6	1	4	6	4	5	31	90
70	6	2	2	4	5	2	2	3	4	30	5	2	2	2	5	16	1	6	6	0	6	5	5	4	33	79



1	8	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	2	1	7	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	1	4	98	
1	9	2	2	3	2	2	3	2	3	9	2	2	2	2	2	0	2	2	3	3	3	2	5	2	2	2	3	9	2	2	2	2	3	2	2	3	2	0	2	2	2	2	2	0	2	2	2	1	0	83
2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	6	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	1	2	2	7	2	2	2	2	2	0	1	0	76			
2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	3	3	3	3	3	5	1	1			
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	4	1	1	1	3	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	3	3	3	3	3	5	1	98				
2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	0	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	5	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	5	2	2	3	3	3	3	1	96				
2	4	1	2	3	3	3	3	3	1	9	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	8	3	3	1	1	8	1	3	3	1	1	1	1	3	3	7	3	3	3	3	3	5	1	92				
2	5	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	8	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	7	3	3	3	3	3	5	1	10					
2	6	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	8	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	1	10				
2	7	2	3	2	3	2	2	2	1	7	3	2	2	1	2	0	3	3	2	1	2	3	4	3	2	2	1	8	2	2	3	3	2	2	1	2	3	0	2	1	2	3	2	0	1	79				
2	8	1	2	2	2	2	3	3	1	6	2	2	1	2	2	9	1	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	7	3	3	2	2	1	2	3	2	1	9	2	2	3	2	2	1	75					
2	9	2	3	3	2	2	2	1	1	6	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	7	2	2	3	3	0	3	3	3	2	2	2	1	1	1	8	2	2	3	2	2	1	83					
3	0	2	2	3	2	1	2	1	2	5	2	1	2	2	3	0	3	3	3	3	3	3	8	2	3	1	1	7	2	1	2	3	3	2	1	2	2	8	3	2	1	2	3	1	83					
3	1	3	2	3	3	1	1	3	2	8	2	2	1	2	2	9	1	2	2	1	1	1	8	2	2	3	1	8	2	2	2	3	2	2	2	1	2	8	3	3	2	2	2	2	1	75				
3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	5	3	2	2	1	2	0	3	2	1	3	2	2	3	1	2	2	1	6	3	2	2	2	3	1	3	2	2	0	1	2	2	3	2	0	1	76				
3	3	3	2	1	1	1	2	3	2	5	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	0	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	81				
3	4	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	1	8	1	2	1	2	1	1	8	2	2	1	1	6	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	6	69					





