



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Síndrome de Burnout y desempeño docente de una institución  
educativa pública, Tambogrande - Piura**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Castañeda Bustios, Pedro Gustavo ([orcid.org/0000-0003-0476-6946](https://orcid.org/0000-0003-0476-6946))

**ASESOR:**

Dr. Castro Balcazar, Rolando Mario ([orcid.org/0000-0002-8622-2135](https://orcid.org/0000-0002-8622-2135))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

CHICLAYO - PERÚ

2022

## DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mi familia, que me motiva día a día a perseverar en alcanzar mis objetivos.

A mis padres, gracias a sus consejos y cariño, que me acompañaron en todo el proceso de mi formación profesional.

Así mismo, quiero dedicar esta tesis a mis queridas Mamá Gloria y Tía María, que desde el cielo me guían y me acompañan siempre.

Pedro Gustavo Castañeda Bustios

## AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento y estima a todas las personas y compañeros de trabajo, que me motivaron durante el desarrollo de la presente investigación.

Agradezco a la Universidad César Vallejo, por haber tenido la oportunidad de formarme en este programa académico y contar con la oportunidad de conocer a la gran calidad profesional y humana de los maestros que nos formaron en la presente maestría. Así mismo al asesor el Dr. Rolando Castro por todo el conocimiento compartido y sus enseñanzas.

Pedro Gustavo Castañeda Bustios.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5. Procedimiento .....	19
3.6. Método de análisis de datos .....	20
3.7. Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN .....	29
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Población total de docentes de los tres niveles que laboran en una institución educativa pública.	17
<b>Tabla 2</b>	Distribución de Frecuencia de la Variable: Síndrome de Burnout y sus Dimensiones.	22
<b>Tabla 3</b>	Distribución de Frecuencia de la Variable: Desempeño Docente y sus Dimensiones	23
<b>Tabla 4</b>	Prueba de Normalidad	24
<b>Tabla 5</b>	Correlación entre Dimensión 1: Agotamiento Emocional y Desempeño Docente	25
<b>Tabla 6</b>	Correlación entre Dimensión 2: Despersonalización y Desempeño Docente	26
<b>Tabla 7</b>	Correlación entre Dimensión 3: Baja Realización Personal y Desempeño Docente	27
<b>Tabla 8</b>	Correlación entre las variables Síndrome de Burnout y Desempeño Docente	28

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en una institución educativa pública, Tambogrande - Piura.

La investigación es de tipo básica descriptiva. El diseño es cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional. La población de estudio fue de 63 docentes. Para la recolección de datos de las variables de estudio, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento la escala, validada por juicio de expertos, y un nivel alto de confiabilidad de 0,9. Para el proceso de los datos se utilizó el software estadístico IBM SPSS versión 26.

A partir de los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos, se concluye que: el valor del coeficiente estadístico de correlación de Spearman es de -0,904 y el p-valor equivalente a 0.000, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, existe una correlación inversa muy significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en una institución educativa pública, Tambogrande - Piura.

**Palabras Clave:** Síndrome de Burnout, desempeño docente, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

## ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the relationship between Burnout Syndrome and teaching performance in a public educational institution in Tambogrande - Piura. The research is of a basic descriptive type.

The research is of a basic descriptive type. The design is quantitative, non-experimental, cross-sectional, correlational. The study population was 63 teachers. For data collection of the study variables, the survey technique was applied and the scale was used as an instrument, validated by expert judgment, with a high reliability level of 0.9. IBM SPSS version 26 statistical software was used for data processing.

From the results obtained after processing and analyzing the data, it is concluded that: the value of Spearman's correlation statistical coefficient is -0.904 and the p-value is 0.000, therefore, the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. Therefore, there is a highly significant inverse correlation between Burnout syndrome and teaching performance in a public educational institution, Tambogrande - Piura.

**Keywords:** Burnout syndrome, teaching performance, emotional exhaustion, depersonalization, self-realization.

## I. INTRODUCCIÓN

En el Perú dentro del periodo del Bicentenario, anhelamos alcanzar el objetivo sostenible de la calidad educativa, y para lograrlo se necesita asegurar el progreso continuo de los aprendizajes de los estudiantes que a su vez dependen del buen desempeño pedagógico docente en el aula.

Saborio & Hidalgo (2015), refiere que el Síndrome de Burnout (SB), es un indicador de alto riesgo para los trabajadores dentro de una determinada organización, afectando en su calidad de vida, conllevando a un descenso en los índices de productividad y desempeño.

La labor educativa, según lo plantean, Mota et al. (2021); Supervía & Bordás (2020); Neves et al. (2020) y Bortkiewicz et al. (2020), es una de las profesiones que implica una mayor demanda cognitiva y emocional, produciendo respuestas o una serie de síntomas frente a estos factores estresantes, lo cual puede generar un impacto perjudicial en la salud del personal afectando en el desempeño de los docentes.

Esta situación o problemática, conforme lo sostienen González-Valero et al. (2021) y Bartosiewicz et al. (2022); viene acentuándose en la última década, lográndose evidenciar con mayor incidencia, durante el tiempo de la pandemia por Covid – 19, donde el Estado advierte a través de documentos normativos, prestar atención al bienestar socioemocional del docente.

El SB es actualmente uno de los principales factores que genera en los docentes del país, una disminución en los niveles de productividad laboral y desempeño de sus funciones.

A nivel mundial, el SB viene siendo estudiado cada vez con mayor incidencia, debido a los efectos que puede ocasionar tanto a nivel personal, como en la eficiencia laboral de los docentes. En este sentido, Gallardo-López et al. (2019) en su investigación realizada en España, acerca del SB y su repercusión en maestros de educación básica. A los cuales se les administró el cuestionario de burnout CBP-R, encontrando que un 74% de maestros se encontraba en un nivel medio de burnout, haciendo énfasis en la demanda emocional de la labor docente.

Existe en América Latina, otros estudios que de acuerdo con García-Arroyo & Osca (2019) en su investigación realizada en Ecuador, establece una relación entre los estilos de afrontamiento, la sobrecarga laboral y el agotamiento



emocional. Los resultados evidencian que el agotamiento emocional por la sobrecarga laboral y el afrontamiento evasivo, se encuentran positivamente relacionados.

A nivel nacional, podemos destacar la investigación de Arias et al. (2019), en cuyo estudio realizado en Arequipa, se administró el Instrumento de Burnout Maslach, donde hallaron que a mayores indicadores de estrés y agotamiento emocional en los maestros de nivel escolar, mayor es el nivel de SB, existiendo una relación significativa.

Así mismo, Huamán et al. (2021), en su estudio abordado en Huancavelica, donde investigó acerca del desempeño docente en épocas de pandemia por Covid – 19, donde se concluyó que los docentes, se han visto desafiados por el cambio abrupto hacia la educación remota, donde han tenido que acudir a herramientas tecnológicas mediante modalidades sincrónicas y asincrónicas, en cuyo proceso de adaptación han afrontado cuadros de ansiedad, preocupación, estrés, pensamientos negativos, que han perjudicado su desempeño docente.

En cuanto a investigaciones a nivel regional, específicamente en Piura, mencionamos a Marigorda (2020), determinó en su investigación realizada a un grupo de docentes, su investigación cuantitativa, no experimental, de carácter correlacional, que a mayor índice de nivel de estrés laboral, menor los niveles de desempeño docente, afectando la productividad de la organización y por consecuencia la calidad educativa.

A nivel local, en una I. E. pública, Tambogrande - Piura, se ha observado que los maestros presentan estrés laboral por la exigencia de labores, falta de capacitación en competencias digitales, autoexigencia por obtener un buen nivel de desempeño docente, y agotamiento emocional.

Entre las posibles causas que puede estar generando este problema, hemos detectado las siguientes: sobrecarga laboral por el trabajo remoto, poca organización del tiempo, falta de capacitación en competencias digitales, agotamiento emocional, y estrés laboral.

De continuar la problemática, puede ocasionar muchos efectos, entre los que destacamos dificultad en la salud tanto físico como emocional, y por consecuencia afectando en la calidad de vida de los maestros.

Por ello, la presente investigación pretende generar aportes al problema descrito, estableciendo la existencia de una relación entre la variable Síndrome de Burnout y la variable desempeño docente.

Ante la situación expuesta el presente estudio, se planteó la interrogante:

¿Cuál es la relación entre Síndrome de Burnout y el desempeño docente en una I. E. pública, Tambogrande - Piura?

El presente estudio, de acuerdo con lo expresado por Ñaupas et al. (2018), contó con una justificación social, porque se buscó investigar una problemática social que viene afectando actualmente a nuestra población en estudio.

Así mismo teniendo en consideración a Bernal (2010), la investigación presentó una justificación práctica, al momento de describir una realidad problemática, para luego recomendar estrategias de solución.

En el mismo sentido, conforme lo propuesto por Bernal (2010), para el presente trabajo de investigación se contó con una justificación teórica, al plantearse una revisión académica de las variables en estudio.

De igual manera, de acuerdo a lo referido por Bernal (2010), el estudio presentó una justificación metodológica, al realizar el proceso metodológico y estadístico respectivo, para lograr resultados confiables y válidos.

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente en una I. E. pública, Tambogrande - Piura; y los objetivos específicos: identificar los niveles del Síndrome de Burnout en los docentes de una I. E. pública, Tambogrande - Piura; identificar los niveles del desempeño docente en una I. E. pública, Tambogrande - Piura; determinar la relación que existe entre Agotamiento emocional y desempeño docente en una I. E. pública, Tambogrande - Piura; determinar la relación que existe entre Despersonalización y desempeño docente en una I. E. pública, Tambogrande - Piura; determinar la relación que existe entre Baja Realización personal y desempeño docente en una I. E. pública, Tambogrande - Piura.

Se planteó como hipótesis de investigación: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en una I. E. pública, Tambogrande - Piura.

## II. MARCO TEÓRICO

Revisando investigaciones a nivel internacional, nacional y local realizadas anteriormente con las variables en estudio y publicadas en bases de datos académicas y revistas científicas, podemos mencionar las siguientes:

A nivel internacional, se vienen realizando una serie de investigaciones, puesto que el agotamiento emocional viene afectando a una gran cantidad de docentes, a lo largo del mundo. Las investigaciones, refieren qué tanto los factores ambientales, como la cultura escolar de la organización educativa, como factores individuales como el género en menor medida vienen contribuyendo con el agotamiento emocional de los docentes. En tal sentido, Abdelmounaim et al. (2022), en su estudio que tuvo por objetivo realizar una validación de un cuestionario de agotamiento emocional para maestros de Marruecos, evaluando factores socio demográficos y estresores a 255 docentes. Empleando para el estudio el método estadístico del alfa de Cronbach, para establecer la confiabilidad del instrumento, teniendo como resultado 0,7 de confiabilidad. En cuanto a las dimensiones, se halló un 0,853 de confiabilidad para la dimensión de agotamiento emocional; un 0.570 para cinismo, y un 0.776 para eficacia académica; concluyendo que el instrumento era objetivo, confiable y válido para ser utilizado. Asimismo, encontró que el 65% de docentes varones entre 20 y 30 años de edad presentaban altos niveles de SB.

Asimismo, Zhang et al. (2022) en su estudio realizado acerca de la relación entre el SB y la cultura organizacional de una I. E., en una muestra de 467 docentes en China, demostró una relación inversa entre ambas variables, obteniendo mayores indicadores de agotamiento emocional en maestras mujeres que en maestros varones.

De igual manera, se evidencia que la COVID-19, ha contribuido en parte al desencadenamiento del desarrollo de los síntomas del SB, tal como lo corroboran Karakose et al. (2022), en cuyo estudio determinó la relación entre la angustia psicológica relacionada con el agotamiento emocional y el COVID-19; en una muestra de 332 maestros. Encontrando como resultado que la angustia relacionada con el COVID-19, desencadenó fuertemente agotamiento emocional.

En este sentido, Valero et al. (2022) en su investigación que tuvo por objeto especificar los índices de estrés, agotamiento emocional, SB y resiliencia en una muestra de 415 maestros de España entre 21 a 53 años; encontrando mayores

puntuaciones en las dimensiones de agotamiento emocional, autorrealización y despersonalización. De igual manera, Alsalhe et al. (2021) en su investigación encontraron una tasa de prevalencia del 95% de maestros con indicadores elevados de agotamiento emocional; un 45.2% de índices altos de despersonalización y un 55.6% de tasa de prevalencia de la dimensión de logros personales bajos. Del mismo modo, Estrada & Gallegos (2020), en un estudio cuantitativo, con un diseño no experimental, realizado con una muestra de 114 docentes peruanos, a los cuales se les suministró el Inventario de Burnout de Maslach, encontró que el 75,4% de sus docentes encuestados presentaban un nivel medio alto del SB, así mismo, presentaban un 75,5% de nivel medio alto de la dimensión cansancio emocional, y un 77,3% presentaban índices elevados en la dimensión de despersonalización.

De igual manera, Matajudios & Muñoz (2021), en su investigación realizada con maestros de Pereira, cuyo propósito de investigación fue medir el nivel de efectividad de un programa cognitivo conductual con el fin de disminuir los altos índices de SB de los docentes, determinando una efectividad mayor al 50%, en relación a sus dimensiones, como son el agotamiento emocional, la baja realización personal y la despersonalización.

Por otro lado, Squillaci & Hofmann (2021) en su estudio encuentra en una muestra de 306 maestros de Suiza, presentan altos niveles en la dimensión de falta de logros personales. A diferencia de la investigación de Jovanović et al (2021), cuyo diseño fue no experimental, de tipo descriptivo correlacional, transversal, realizado en una muestra de 317 maestros, a los cuales se les suministró el Inventario de Maslach, teniendo como resultado una mayor prevalencia en las dimensiones de agotamiento emocional en un 47%.

Asimismo, podemos destacar la investigación realizada por Montoya et al. (2021), que tuvo por finalidad establecer el predominio del SB en maestros brasileños de escuelas públicas, encontrando por resultado altos niveles de agotamiento emocional en un 69%, altos niveles de despersonalización en un 32%, y altos niveles de falta de realización personal en un 90%, para lo cual recomienda implementar programas diseñados para reducir el agotamiento emocional, y por consecuencia elevar la calidad educativa.

De la misma forma, Bedoya et al. (2017), en su estudio buscaron establecer la relación entre las variables desempeño docente y SB, empleando una muestra de 150 docentes aplicando el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), evidenciando una relación entre ambas variables en estudio. Asimismo, Quintero et al. (2018) en un estudio realizado en Colombia, teniendo por finalidad el estudio del SB en docentes, analizando los posibles factores que determinan el problema. Concluyendo que existen factores como la sobrecarga laboral, salarios bajos, y un mal clima organizacional, se relacionan con los síntomas de Burnout. De la misma manera, Ramos et al. (2020), a través de su investigación llevada a cabo en Ecuador, cuyo propósito fue el análisis del nivel del SB en 70 docentes, para lo cual se implementó el test de Desgaste profesional de Maslach. Concluyendo que existe un alto niveles del SB en los maestros en las dimensiones de despersonalización, desgaste emocional, y la dimensión de baja realización personal.

A su vez, Gálvez & Milla (2018), en su investigación implementada en una muestra de 94 maestros, se infiere que los bajos niveles de desempeño se encuentran relacionados con la capacidad de elaboración de las actividades para el aprendizaje de los alumnos.

En el mismo sentido, Posada-Quintero et al. (2020), analizaron los diferentes factores de riesgo y síntomas del SB en docentes de escuelas colombianas, determinó que entre los factores de alarma más relevante para el SB, fue la carga laboral excesiva y bajas remuneraciones, desencadenando en frecuentes dolores de cabeza y fatiga al final del día.

En cuanto a investigaciones a nivel regional, específicamente en Piura, mencionamos a Rivera (2022), en cuyo estudio correlacional, con un diseño no experimental y con un enfoque de tipo cuantitativo, comprobó mediante el estadístico de correlación de Spearman, que el grupo de docentes de la muestra presentaba altos niveles de burnout, y una relación significativa inversa con la variable resiliencia.

Así mismo, Caravantes (2022), tuvo por finalidad establecer la relación entre el SB y desempeño docente, en su investigación descriptiva correlacional en una muestra de 20 docentes, obtuvo como resultados que un 30% de docentes presenta niveles altos de Burnout, y un 35% presenta niveles bajos de desempeño docente.

Estableciendo como conclusión de su estudio la existencia de una relación inversa entre ambas variables.

De la misma manera, Gave (2019), en su estudio con enfoque cuantitativo, de tipo correlación, teniendo por propósito, determinar la relación entre las variables desempeño docente y SB, aplicando a una muestra de 30 docentes. Posterior al proceso de análisis de datos determinó a partir de los resultados de su estudio, una relación negativa inversa entre el SB y el desempeño docente.

Así mismo, Tito (2017), en su investigación realizada bajo un diseño de enfoque cuantitativo y de carácter correlacional, teniendo por propósito establecer la relación entre el desempeño docente y el SB, luego del debido análisis y proceso de los resultados alcanzados, se concluyó para el presente estudio, la existencia de una relación negativa inversa entre ambas variables en estudio.

Asu vez, Vidal (2019), en su estudio de tipo cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, con una población de 52 maestros, buscaba establecer la relación existente entre la variable SB y desempeño docente, empleando el método estadístico de correlación de Pearson, encontrando como parte de sus resultados, luego del debido tratamiento, procesamiento y análisis de los resultados, que un 58% de docentes de las instituciones en estudio, presentaban niveles alto de SB. En cuanto a la variable desempeño docente, un 56% de docentes presentaban niveles altos. Concluyendo la existencia de una relación significativa negativa entre ambas variables en estudio, a un nivel de significancia del 5%.

De igual manera, Espinosa-Izquierdo et al. (2021) a través de su estudio de tipo descriptivo – cualitativo, inferiendo que el SB afecta el desempeño docente, permitiéndole presentar un programa preventivo con la búsqueda de menguar los niveles de burnout de los docentes y por lo tanto mejorar el nivel del desempeño laboral.

Asimismo, De Carvalho & De Souza (2019), en su estudio verificó la prevalencia de las dimensiones del SB, cómo son el agotamiento emocional, la baja realización personal y la despersonalización, empleando el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), en una muestra de 15 profesionales de la educación entre ellos: directores, coordinadores pedagógicos, asesores educativos, docentes, encontrando que la mayoría de los participantes presentaban altos índices en las dimensiones correspondientes al agotamiento emocional,

despersonalización, y un nivel medio de baja realización personal. De igual modo, Oliveira & Santos (2021), en su estudio que tuvo por propósito el análisis de las posibles causas del SB en docentes de educación básica, determinando una relación significativa del SB en docentes de educación básica con su desempeño docente, concluyendo qué es necesario promover e invertir en políticas de salud que garanticen el bienestar socioemocional del docente, lo cual impactará en la calidad educativa y por consiguiente mejorando los aprendizajes de los alumnos.

Por otra parte, Suarez & Toro (2018) en su investigación que tuvo por objetivo diseñar un modelo de evaluación docente , aplicando el instrumento a 94 docentes , hallando en su estudio bajos niveles de desempeño relacionadas con la planificación de aprendizajes. Por otro lado, Huamán et al. (2021) en su investigación que tuvo por finalidad describir el desempeño de los docentes durante el desarrollo y ejecución de una educación remota encontrando que ante la dificultad para el manejo y uso de los recursos tecnológicos, los docentes evidencian estrés, ansiedad, ira, tristeza frente a la modalidad de servicio educativo remoto.

Por su parte, Mamani (2018) en su investigación realizada de tipo no experimental: transversal, descriptivo correlacional, que tuvo por propósito establecer la relación del SB y el desempeño docente en una población conformada por 76 docentes, empleando cuestionarios validados a través del método de juicios de expertos y con una confiabilidad mediante el estadístico de Alfa de Cronbach de 0.767, encontrando como resultados una correlación mediante el Rho de Spearman de  $r=0,605$  teniendo una correlación positiva con una significancia del 95%, concluyendo la existencia de una relación significativa entre las variables SB y desempeño docente.

Es preciso mencionar, que siendo la I.E. , una organización compleja, en la cual interactúan una serie de factores o elementos, que determinan el bienestar socio emocional de los docentes, influyendo en su desempeño y por consiguiente en la calidad educativa, es fundamental que se implemente programas de salud ocupacional en las escuelas, tal como lo sugiere Silva & Oliveira (2019), en su estudio que tuvo como propósito evaluar la influencia del apoyo organizacional y las variables sociodemográficas que influyen en el SB, en una muestra de 173 maestros, a los cuales se les administró cuestionarios validados y confiables,

hallando que el clima organizacional, el tiempo de trabajo, la edad y la carga laboral inciden en los síntomas del SB.

En cuanto a la definición del SB, de acuerdo con Marisa (2008), es una experiencia de desgaste emocional, físico y mental, como consecuencia de las demandas y exigencias del entorno laboral, especialmente en puestos donde se tenga contacto directo con personas, surgiendo actitudes y conductas negativas de los trabajadores como respuesta al estrés laboral, perjudicando la productividad de la organización.

Así también, el SB es planteado por Ibáñez (2016), como un grupo de síntomas psicosociales y biológicos, dentro del contexto laboral, producidos por una mayor demanda laboral. Esta sintomatología se manifiesta a través de cansancio, malestar general, fatiga crónica, estrés, dolor de cabeza, agotamiento emocional, baja autoestima, dificultad de concentración. Como factores que pueden ocasionar el SB en los docentes encontramos sobrecarga laboral, extensas jornadas laborales, escasa motivación, supervisión constante, una mayor revisión de evidencias.

Este agotamiento crónico puede estar siendo causado por una serie de factores transversales, como agotamiento emocional, sobrecarga laboral, pérdida de motivación, baja autoestima, desgaste.

En el mismo sentido, el SB, conforme lo expresado por Maslach et al. (1996), se desarrolla como respuesta de diversos factores psicosociales negativos que se interrelacionan dentro de una organización, impactando en el bienestar y salud de la persona afectada.

Este hecho debe ser tomado más en cuenta, por el Ministerio de Educación, puesto que el docente, visto como un recurso humano fundamental e imprescindible dentro de una determinada organización educativa, y teniendo en consideración, que, de acuerdo con su desempeño y desenvolvimiento, promueve el progreso de las respectivas competencias y capacidades de los estudiantes en concordancia con el currículo nacional de educación básica regular, razón por la cual se debe garantizar y asegurar el cumplimiento de los escenarios y condiciones mínimas que le permitan un adecuado desenvolvimiento laboral.



Según lo planteado por Maslach et al. (1996), el SB presenta tres dimensiones que seguidamente mencionamos: agotamiento emocional, haciendo énfasis a la falta de energía y de recursos emocionales, producidos por factores psicosociales negativos, generando una persona fatiga, desgaste y cansancio de forma sistemática y permanente; la despersonalización, que se refiere al desencadenamiento de sentimientos nocivos y actitudes indiferentes con las personas de nuestro entorno laboral más cercano; y por último la baja realización personal, que viene a ser el auto concepto y valoración que presentan las personas sobre ellos mismos, en relación con las labores y funciones que desempeñan dentro de su organización.

De igual manera, Rivera (2018), coincide con lo manifestado anteriormente, al afirmar que el agotamiento emocional, es una percepción de pérdida de los recursos y estrategias emocionales para afrontar las sobrecargas laborales, conllevando hacia el desgaste, la fatiga, el cansancio, inhabilitando a la persona para establecer relaciones interpersonales asertivas con los demás trabajadores de la organización y por consecuencia una disminución de su productividad. En cuanto, a la dimensión de despersonalización, se refiere a una supresión de la capacidad afectiva dentro de su entorno laboral, expresándose en un distanciamiento afectivo, indiferencia, irritabilidad, pérdida de motivación, carencia de empatía para comprender las necesidades afectivas y emocionales de los demás. En lo que se refiere a la dimensión de baja realización personal, es definida como la apreciación y autovaloración de la eficiencia y productividad profesional, y su relación de afrontar las situaciones problemáticas y conflictivas dentro del entorno laboral, manteniendo una capacidad empática y de satisfacción personal.

Así mismo, tomando en consideración a Rivera (2018), entre los principales manifestaciones que puede presentar una persona con niveles altos de SB podemos encontrar irritación, apatía, desilusión, falta de tolerancia, pesimismo, desesperanza, hostilidad, evitación de responsabilidades, pérdida de creatividad, ansiedad.

Entre los factores individuales, con mayor propensión hacia el SB, de acuerdo con El-Sahili (2016), mencionamos los tipos de personalidad, patrón de conducta y su relación con la organización, baja tolerancia a la frustración, bajos niveles de autoestima y autoeficacia.

Dentro de las posibles consecuencias en concordancia a lo expresado por El-Sahili (2016), para los docentes que padecen del SB, encontramos problemas cardiovasculares, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, fatiga crónica, falta de atención, concentración, desmotivación, sentimientos de inferioridad, ansiedad, irritabilidad, disminución en la productividad y desempeño, pérdida del compromiso y satisfacción laboral.

Existen diversos modelos teóricos que tratan de buscar una explicación al SB, entre ellos destacan: los modelos basadas en la teoría socio cognitiva, la cual considera que es a través de las cogniciones y estructuras mentales de los individuos cómo perciben la realidad externa, generando efectos en sus acciones. Así mismo, la teoría del intercambio social, en la cual se postula que el individuo al momento de establecer relaciones interpersonales se encuentra en un proceso de comparación social, desde la cual percibe que contribuyen en mayor medida de lo que reciben a cambio, desarrollando con el tiempo el SB. Por otro lado, el modelo transaccional del estrés, tal como lo propone Carlin (2010), refiere que cada individuo responde de forma diferenciada a los estresores laborales, dependiendo en gran medida de los procesos cognitivos, motivacionales y evaluativos de la situación y de los recursos personales, conllevando a respuestas emocionales diferentes.

Por otro lado, la presente investigación, de acuerdo con Gil-Monte & Peiró (1999), se respalda en el modelo basado en la teoría organizacional, en la cual se considera que la falta de una cultura y clima organizacional, como factores estresores externos del contexto de una determina institución y la falta de estrategias de afrontamiento frente a las constantes exigencias del desempeño laboral facilitan el desencadenamiento del SB.

En cuanto, a la variable desempeño docente, tal como lo asegura Valdés (2009), podemos comprender por esta variable, al trabajo ejecutado tanto a nivel individual como grupal, el cual puede ser medible en cantidad y calidad. El profesional docente debe desempeñar una labor eficaz dentro de su organización educativa, evidenciando su compromiso y liderazgo asumidos con su comunidad educativa.

Asu vez, tomando como referencia a Montenegro (2007), el desempeño docente es determinado como el cumplimiento de sus responsabilidades, lo cual es

influenciado y determinado por los diferentes factores internos como externos del maestro, siendo ejercido en diversos contextos: institucional, socio cultural, de aula.

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2014) en su documento normativo del Marco de Buen Desempeño Docente, en base a la Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED (2012, 27 de Diciembre), refiere que el país requiere docentes, enfocados en la planificación y diseño de espacios de aprendizaje donde se promueva el pensamiento crítico, la convivencia intercultural, el respeto, los valores democráticos, fomentando el emprendimiento y una ciudadanía basada en derechos.

Para el presente estudio, se tomará en consideración las dimensiones propuestas por Valdés (2009) como son: pedagógico – didáctico; relación interpersonal docente – estudiante, y responsabilidad del docente. En referente a la primera dimensión pedagógico – didáctico, tal como se refiere por MINEDU (2017); y Resolución Ministerial N° 281-2016-MINEDU (2016, 02 de Junio) es fundamental para un buen desempeño docente que se empleen procesos pedagógicos – didácticos para un adecuado proceso de planificación de actividades de aprendizaje, donde se promueva la participación y se escuche la voz de los estudiantes, tomando como un aspecto prioritario los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje de los alumnos, brindando una oportuna retroalimentación, soporte socioemocional, y trabajando de forma colegiada y colaborativa. En cuanto a la segunda dimensión de relación interpersonal docente – estudiante, tal como manifiesta MINEDU (2014) y Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED (2012, 27 de Diciembre), implica la generación de un clima de integración entre estudiantes, una cultura de aula que favorezca los aprendizajes significativos y una comunicación empática y escucha activa entre los docentes, padres de familia, alumnos y los diferentes actores de la comunidad educativa. En referente a la tercera dimensión, de acuerdo con Ley N° 29944 (2012, 25 de Noviembre) y Resolución Ministerial N° 549 - 2018 - MINEDU, (2018, 12 de Octubre), la responsabilidad del docente, dentro del marco ético de la profesión docente, es importante que el maestro se mantenga en constante actualización, y ejerza su labor con idoneidad y ética, y con capacidad de autocrítica y mejora constante.

En este sentido, citando a Rodríguez et al. (2008) y Manso (2002) para el presente estudio se tomó en consideración la teoría de Herzberg, factor motivador

e higiene, en la cual se postula que los trabajadores dentro de una determinada organización buscan satisfacer sus necesidades como reconocimientos, realización personal, estatus, para lo cual las organizaciones deben procurar generar un adecuado clima laboral que asegure unas condiciones de trabajo agradables con políticas de trabajo adecuadas. Los trabajadores consideran que vienen siendo recompensados por su trabajo cuando encontramos presentes los factores higiene, sin embargo, son la presencia de los factores motivadores, los que generan satisfacción en los colaboradores.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de la Investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

El presente estudio de acuerdo con su finalidad es de tipo básica, descriptiva, porque de acuerdo con Hernández et al. (2014), se buscó describir la relación existente entre ambas variables en estudio, en este caso el SB y el desempeño docente.

Tomando en consideración su carácter, la investigación es de tipo correlacional, tal como sostiene Arias F. (2012), puesto que se determinó la relación existente entre ambas variables en estudio, para lo cual se midió los niveles del SB y del desempeño docente, para luego a través de procesos estadísticos se estableció la correlación.

Por otro lado, de acuerdo con su naturaleza es de tipo cuantitativa, porque según lo afirmado por Hernández et al. (2014), se recogió información de cada una de las variables en estudio como es el SB y el desempeño docente, a través de escalas de recolección de datos, se midió las variables y se determinó la correlación. Así mismo, las investigaciones de tipo cuantitativa nos brindan el beneficio de sistematizar los resultados en poblaciones de similares características.

Además según su alcance temporal, el presente estudio es de tipo transversal, conforme a lo expresado por Cabezas et al. (2018), puesto que se describió, midió y determinó la correlación existente en un momento dado y en un contexto determinado del problema.

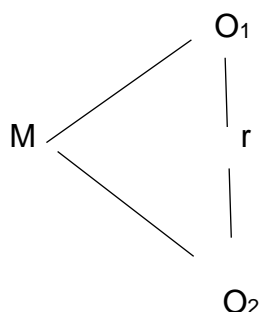
Finalmente de acuerdo con su orientación es de tipo por descubrimiento, tal como refiere Baena (2014), debido a que permitió llevar a cabo la comprobación o rechazo de la hipótesis planteada, generando un nuevo conocimiento, orientado a investigaciones futuras de similar población y problema.

##### **3.1.2 Diseño de Investigación**

Para el presente estudio se empleó el diseño cuantitativo no experimental, en concordancia con lo expresado por Arias F. (2012), motivo por el cual se recolectará la información, sin manipulación de las variables en forma directa con la población y en el contexto determinado donde ocurre la problemática.

Asimismo, es una investigación de tipo transversal, de acuerdo con lo manifestado por Gómez (2006), debido a que se describirán y medirán la variable SB y desempeño docente en un determinado momento y contexto específico, para luego establecer su correlación.

El presente estudio, tal como plantea Arias F. (2012), tiene un diseño correlacional, puesto que se tiene como propósito determinar a través del empleo de técnicas estadísticas estimar el grado de relación existente entre las variables en estudio que son: el SB y el desempeño docente. Utilizando para ello el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra constituida por la población total de docentes

O<sub>1</sub>: Observación de la variable Síndrome de Burnout

O<sub>2</sub>: Observación de la variable desempeño docente

r: Relación de las variables de estudio.

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Síndrome de Burnout

**Definición conceptual:**

De acuerdo con lo expresado por Marisa (2008), el SB es una experiencia de desgaste físico, emocional, mental, como consecuencia de las demandas y exigencias del entorno laboral, especialmente en puestos donde se tenga contacto directo con personas, surgiendo actitudes y conductas negativas de los trabajadores como consecuencia al estrés laboral, perjudicando la productividad de la organización.

**Definición operacional:**

La variable SB se midió y se evaluó a través de las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Se aplicó al total del personal docente de una I. E. pública, Tambogrande - Piura, haciendo uso de un instrumento de 20 ítems.

**Variable dependiente:** desempeño docente

**Definición conceptual:**

Tomando en consideración a Montenegro (2007), el desempeño docente es considerado como el logro de sus funciones, lo cual es influenciado por los diferentes factores internos como externos del docente, siendo ejercido en diversos contextos: institucional, socio cultural, de aula.

**Definición operacional:**

El desempeño docente se evaluó a través de las dimensiones de pedagógica – didáctica, relación interpersonal docente – estudiante y responsabilidad del docente. Se aplicó al total de docentes de una I. E. pública, Tambogrande - Piura, haciendo uso de una escala de 23 ítems.

**Indicadores:**

Tomando en consideración la variable SB, se establecieron las siguientes dimensiones: el agotamiento emocional, cuyos indicadores fueron fatiga, cansancio, agotamiento y desgaste; la despersonalización, teniendo como indicadores el distanciamiento afectivo, irritabilidad, pérdida de motivación, y la indiferencia; la baja realización personal, cuyos indicadores fueron el bajo rendimiento laboral y la baja autoestima.

De igual forma, en lo concerniente a la variable desempeño docente, se establecieron las siguientes dimensiones: el pedagógico – didáctica, cuyos indicadores fueron la planificación de actividades de aprendizaje, participación activa del estudiante, utilización de medios y materiales didácticos, soporte socioemocional, empleo de método y técnicas, ritmos de aprendizaje, evaluación, trabajo colaborativo, retroalimentación; la relación interpersonal docente – estudiante teniendo como indicadores el clima de integración en estudiantes, práctica de valores, normas de convivencia en el aula, comunicación empática; la responsabilidad del docente cuyos indicadores fueron asistencia y puntualidad,

actualización de contenidos pedagógicos, grado profesional, y corrección de errores.

#### **Escala de Medición:**

La variable SB, se elaboró mediante una escala de medición ordinal ya que se empleó una escala gradual bajo la escala de Likert donde la calificación 1 expresará “Nunca”, la puntuación 2 “Casi Nunca”, la calificación 3 “A veces”, la puntuación 4 “Casi Siempre” y la calificación 5 “Siempre”.

La variable desempeño docente, se elaboró mediante una escala de medición ordinal ya que se empleó una escala gradual bajo la escala de Likert donde la calificación 1 expresó “Nunca”, la puntuación 2 “Casi Nunca”, la calificación 3 “A veces”, la puntuación 4 “Casi Siempre” y la calificación 5 “Siempre”.

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

#### **3.3.1 Población**

La población de estudio es considerada por Arias J. (2020), como el total de los elementos sujetos a la investigación con características similares. Para el propósito del presente estudio, la población se conformó por el total de 63 docentes de las diferentes secciones y niveles de una I. E. pública, Tambogrande - Piura. No se realizó muestra, porque se trabajó con el total de la población.

**Tabla 1**

*Población total de docentes de los tres niveles que laboran en una I. E. pública, Tambogrande - Piura – 2022*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Inicial	7	11%
Primaria	31	49%
Secundaria	25	40%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100%</b>

*Nota.* La tabla muestra la cantidad total de docentes, distribuidos por niveles.



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

En el presente estudio, la técnica que se utilizó fue la encuesta, tal como refiere Arias F. (2012), debido a que se deseó obtener datos acerca de un determinado tema en particular de un grupo de sujetos de características similares.

Asimismo, tomando en consideración a Carrasco (2008), en el presente estudio no experimental se empleó el instrumento de la escala de tipo ordinal, puesto que es el instrumento que se utilizó para registrar objetivamente una serie de datos de una determinada población en un contexto de fenómeno social, para lo cual se estableció una gradualidad o intensidad creciente o decreciente, de acuerdo con el nivel de aceptación o rechazo que la población muestra en relación con el fenómeno social y los indicadores de la variable en estudio.

Con el objetivo de garantizar los resultados alcanzados a través de la medición de ambas variables, se elaboraron ambas escalas por el investigador, tomando en consideración las dimensiones y sus respectivos indicadores de cada una de las variables.

Para la variable SB, se propuso una escala elaborada empleando el método de escala de medición de tipo Likert, el cual incluye 20 ítems, siendo de forma anónima el tratamiento de la información, con un tiempo de duración de 15 minutos.

A su vez, con el fin de evaluar la variable desempeño docente, se elaboró una escala empleando también el método de escala de medición de tipo Likert, incluyendo 23 ítems, siendo de forma anónima el tratamiento de la información, con un tiempo de duración de 15 minutos.

En lo referente, a la validez del instrumento, mencionamos a Arias F. (2012), quién refiere que un instrumento es válido, cuando mide lo que pretende medir, en relación con los objetivos de la investigación. Por este motivo, el procedimiento que se realizó fue a través del análisis y juicio, de tres expertos especialistas en investigación y metodología, como son una Magister en Psicología Educativa, un Magister en Ciencias de la Educación con mención en investigación y docencia y una Doctora en Educación, quienes aseguraron que cada ítem guarde relación con las dimensiones e indicadores de las variables en estudio.

En lo concerniente a la confiabilidad del instrumento, citamos a Hernández et al. (2014), quienes mencionaron que la confiabilidad es el nivel o grado determinado instrumento produce resultados coherentes y consistentes. Para llevar

a cabo el proceso de confiabilidad se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual se ejecutó tanto de forma mecánica, como a través del software IBM SPSS versión 26.

Los valores de los coeficientes varían entre 0 y 1, dónde el coeficiente sea más cercano al 1, mayor será su grado de confiabilidad del instrumento. Para tal proceso, se aplicó una prueba piloto a 15 docentes, encontrando como resultado que el índice de Confiabilidad obtenida en la muestra Piloto con fórmula Alfa de Cronbach para la escala de SB fue ALTO con 0.8146, mientras que el índice de Confiabilidad que se obtuvo en la muestra poblacional con fórmula Alfa de Cronbach para la escala de desempeño docente fue ALTO con 0.9154, obteniendo en ambos instrumentos un fuerte grado de confiabilidad. Y en la muestra poblacional de 63 docentes el resultado que se obtuvo muestra equidad, lo que corrobora que el instrumento es confiable. (Anexos)

### **3.5. Procedimiento**

Tomando en consideración el método y rigurosidad científica, se procedió en primer lugar a identificar el problema, luego se exploró y se seleccionó las bases teóricas que respalden el estudio de las variables SB y desempeño docente, seguidamente se operacionalizó cada una de las variables con el fin de construir el instrumento que garantice objetivamente los resultados a través del proceso de validación y confiabilidad de las escalas. Se describió la metodología, el diseño y la población. Se realizó las coordinaciones institucionales necesarias para llevar a cabo la investigación. Se estableció una fecha para la aplicación de las escalas validadas. Se aplicó las escalas a la muestra en estudio, siendo un total de 63 docentes de los tres niveles. Finalmente, para procesar la data, se ingresó la información al programa estadístico IBM SPSS versión 26, donde mediante las respectivas tablas y figuras se interpretó los resultados alcanzados, empleando para ello, el método estadístico de la correlación de Spearman, contrastando la hipótesis. Por último, se discutió los resultados, con los antecedentes encontrados, estableciendo las conclusiones, que nos llevará a la propuesta de las recomendaciones respectivas.

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

En la presente investigación, se realizó un análisis de datos cuantitativo. Para implementar dicho proceso, la data obtenida por medio de los instrumentos se ingresó al programa de Microsoft Excel, para seguidamente ser procesado mediante el programa estadístico IBM SPSS versión 26, con el fin de comprobar las hipótesis planteadas empleando el coeficiente de correlación de Spearman, técnica bivariada no paramétrica, con un nivel de confianza del 95%. Finalmente, se procedió con la interpretación de los resultados, a un nivel descriptivo como inferencial.

#### **Prueba de hipótesis**

Nivel de significancia ( $\alpha$ ):  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:

si  $\rho \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$ .

si  $\rho < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ .

### **3.7. Aspectos éticos**

Durante el diseño, y el desarrollo de la presente investigación, se consideró los criterios éticos, y un alto nivel de responsabilidad, respetando la propiedad intelectual de los diversos autores, citándolos apropiadamente de acuerdo con las normas APA, séptima edición. Así mismo, al momento de la recolección de datos se solicitó el consentimiento informado a los docentes.

Asu vez, de acuerdo con Navarro (2015) para llevar a cabo el presente estudio se tomó en consideración los fundamentos epistemológicos, siendo uno de los fines del estudio contribuir a la mejora del bienestar socioemocional del docente, y por consiguiente la mejora de la calidad educativa de la institución, para ello se llevó a cabo el proceso de investigación con el compromiso de resolver el problema haciendo uso del método científico.

Con el objetivo de garantizar el rigor científico del presente estudio, la mayor cantidad de antecedentes procede de revistas indexadas en bases de datos de alto nivel académico, a las cuales se accedió a través del aplicativo institucional MyLOFT.

En este sentido, para el presente estudio se contó con consistencia del proceso investigativo basado en el soporte científico que brinda el proceso de investigación.

A su vez, los instrumentos empleados para la presente investigación para medir ambas variables se contaron con el procedimiento riguroso de validación y confiabilidad.

Por último, se respetó minuciosamente los lineamientos institucionales de acuerdo con la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N.º 110-2022-VI-UCV (2022, 05 de Abril); Resolución de Vicerrectorado de Investigación N.º 0262-2021-VI-UCV, (2021, 01 de Junio), así como de su Código de Ética en Investigación, Resolución de Consejo Univeritario N.º 0340-2021/UCV (2021, 10 de Mayo), que exige la Universidad, así como de las líneas de investigación, líneas de responsabilidad social universitaria y formatos, asegurando la debida formalidad del proceso de investigación.

#### IV. RESULTADOS

##### Objetivo específico N.º 01

Identificar los niveles del Síndrome de Burnout en los docentes de una I. E. pública, Tambogrande - Piura.

**Tabla 2**

*Distribución de Frecuencia de la Variable: Síndrome de Burnout y sus Dimensiones*

Nivel	Síndrome de Burnout		D 1		D 2		D 3	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	5	3,2	10	15,9	13	20,6	3	7,9
Medio	56	88,9	23	36,5	48	76,2	57	90,5
Alto	2	7,9	30	47,6	2	3,2	1	1,6
Total	63	100	63	100	63	100	63	100

*Nota.* Encuestas aplicadas a los docentes de una I.E.

##### Análisis e interpretación

Se observó en la variable en estudio SB que el 3,2% de los encuestados se ubicaron en el nivel bajo, sin embargo, el 96,8% se encontraron en el nivel medio alto, lo cual reflejó el problema presentado en la variable citada. Así mismo, se especificó los niveles de sus 3 dimensiones. Dimensión 1: Agotamiento Emocional, el 15,9% de los encuestados se ubicaron en el nivel bajo, sin embargo, el 84,1% se encontraron en el nivel medio alto; Dimensión 2: Despersonalización, 20,6% de los encuestados se ubicaron en el nivel bajo, sin embargo, el 79,4% se encontraron en un nivel medio alto; Dimensión 3: Baja Realización Personal, el 7,9% de los encuestados se encontraron en un nivel bajo, sin embargo, el 92,1% se encontraron en un nivel medio alto.

### Objetivo específico N.º 02

Identificar los niveles del Desempeño Docente de una I. E. pública, Tambogrande - Piura.

**Tabla 3**

*Distribución de Frecuencia de la Variable: Desempeño Docente y sus Dimensiones*

Nivel	Desempeño Docente		D 1		D 2		D 3	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0,0%	1	1,6%	0	0,0%	1	1,6%
Medio	47	74,6%	49	77,8%	46	73,0%	62	98,4%
Alto	16	25,4%	13	20,6%	17	27,0%	0	0,0%
Total	63	100	63	100	63	100	63	100

*Nota.* Encuestas aplicadas a los docentes de una I. E.

#### Análisis e interpretación

Se observó en la variable en estudio Desempeño Docente que el 25,4% de los encuestados se ubicaron en el nivel alto, sin embargo, el 74,6% se encontraron en el nivel medio bajo, lo cual reflejó el problema presentado en la variable citada. Así mismo, se especificó los niveles de sus 3 dimensiones. Dimensión 1: Pedagógico - Didáctica, el 20,6% de los encuestados se ubicaron en el nivel alto, sin embargo, el 79,4% se encontraron en el nivel medio bajo; Dimensión 2: Relación Interpersonal Docente - Estudiante, 27,0% de los encuestados se ubicaron en el nivel alto, sin embargo, el 73,0% se encontraron en un nivel medio bajo; Dimensión 3: Responsabilidad del Docente, el 100% de los encuestados se encontraron en un nivel medio bajo.

### ***Prueba de Normalidad***

#### **Planteamiento de Hipótesis de Normalidad**

**H<sub>0</sub>** = Los datos de ambas variables no son diferentes a la distribución normal.

**H<sub>1</sub>** = Los datos de las variables son diferentes a la distribución normal.

#### **Criterio de Decisión**

p – valor < 0,05 se acepta **H<sub>1</sub>**

p – valor > 0,05 se acepta **H<sub>0</sub>**

**Tabla 4**

#### *Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov – Smirnov			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SB	,218	63	,000	,867	63	,000
Desempeño Docente	,127	63	,013	,959	63	,034

#### Análisis e interpretación

Se realizó la Prueba de Normalidad, observándose que los grados de libertad (gl) 63 (tamaño de muestra) es mayor a 50, motivo por el cual se asumieron para la presente investigación los datos del test de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Observándose que la significancia Bilateral (Sig.) conocido también como p – valor es para el caso de la variable SB de 0,000 y para el caso de la variable desempeño docente de 0,013, siendo ambos menor a 0,05; por lo tanto, se aceptó la Hipótesis alterna, en donde los datos de las variables en estudio son diferentes a la distribución normal, por lo que se empleó una prueba estadística no paramétrica, aplicándose la prueba del coeficiente estadístico de correlación de Spearman.

### Objetivo específico N.º 03

Determinar la relación que existe entre Agotamiento Emocional y Desempeño Docente de una I. E. pública, Tambogrande - Piura.

### Contrastación de la hipótesis específica

$H_0$  = No existe relación significativa entre la Dimensión Agotamiento Emocional y la variable Desempeño Docente.

$H_1$  = Existe relación significativa entre la Dimensión Agotamiento Emocional y la variable Desempeño Docente.

### Criterio de Decisión

$p$  – valor < 0,05 se acepta  $H_1$

$p$  – valor > 0,05 se acepta  $H_0$

**Tabla 5**

*Correlación entre Dimensión 1: Agotamiento Emocional y Desempeño Docente*

			Dimensión 1: Agotamiento Emocional	Variable 2: Desempeño Docente
Rho de Spearman	Dimensión 1: Agotamiento Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-,719**
		Sig.		,000
		N	63	63
	Variable 2: Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	-,719**	1,000
		Sig.	,000	
		N	63	63

Nota. \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
Encuestas aplicadas a los docentes de una I. E.

### Análisis e interpretación

Se observó que el valor del coeficiente estadístico de correlación de Spearman es de -0,719, siendo una correlación muy significativa. De acuerdo con Hernández et al. (2014), se afirmó con un 99% de nivel de confianza, que existe una “correlación inversa altamente significativa” entre la Dimensión Agotamiento Emocional y la variable Desempeño Docente, puesto que el  $p$  – valor es de 0,000, menor al 0,05 requerido, por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.



#### Objetivo específico N.º 04

Determinar la relación que existe entre Despersonalización y Desempeño Docente de una I.E. pública, Tambogrande - Piura.

#### Contrastación de la hipótesis específica

$H_0$  = No existe relación significativa entre la Dimensión Despersonalización y la variable Desempeño Docente.

$H_1$  = Existe relación significativa entre la Dimensión Despersonalización y la variable Desempeño Docente.

#### Criterio de Decisión

$p$  – valor < 0,05 se acepta  $H_1$

$p$  – valor > 0,05 se acepta  $H_0$

**Tabla 6**

*Correlación entre Dimensión 2: Despersonalización y Desempeño Docente*

			Dimensión 2: Despersona- lización	Variable 2: Desempeño Docente
Rho de Spearman	Dimensión 2: Despersona- lización	Coeficiente de correlación	1,000	-,633**
		Sig.		,000
		N	63	63
	Variable 2: Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	-,633**	1,000
		Sig.	,000	
		N	63	63

Nota. \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
Encuestas aplicadas a los docentes de una I. E.

#### Análisis e interpretación

Se observó que el valor del coeficiente estadístico de correlación de Spearman es de -0,633, siendo una correlación muy significativa. De acuerdo con Hernández et al. (2014), se afirmó con un 99% de nivel de confianza, que existe una “correlación inversa altamente significativa” entre la Dimensión Despersonalización y la variable Desempeño Docente, puesto que el  $p$  – valor es de 0,000, menor al 0,05 requerido, por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

### Objetivo específico N.º 05

Determinar la relación que existe entre Baja Realización Personal y Desempeño Docente de una I. E. pública, Tambogrande - Piura.

### Contrastación de la hipótesis específica

$H_0$  = No existe relación significativa entre la Dimensión Baja Realización Personal y la variable Desempeño Docente.

$H_1$  = Existe relación significativa entre la Dimensión Baja Realización Personal y la variable Desempeño Docente.

### Criterio de Decisión

$p$  – valor < 0,05 se acepta  $H_1$

$p$  – valor > 0,05 se acepta  $H_0$

**Tabla 7**

*Correlación entre Dimensión 3: Baja Realización Personal y Desempeño Docente*

			Dimensión 3:	Variable 2:
Rho de Spearman	Dimensión 3: Baja Realización Personal	Coeficiente de correlación Sig.	1,000	-,671**
		N	63	,000 63
	Variable 2: Desempeño Docente	Coeficiente de correlación Sig.	-,671**	1,000
		N	,000 63	63

Nota. \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Encuestas aplicadas a los docentes de una I. E.

### Análisis e interpretación

Se observó que el valor del coeficiente estadístico de correlación de Spearman es de -0,671, siendo una correlación muy significativa. De acuerdo con Hernández et al. (2014), se afirmó con un 99% de nivel de confianza, que existe una “correlación inversa altamente significativa” entre la Dimensión Baja Realización Personal y la variable Desempeño Docente, puesto que el  $p$  – valor es de 0,000, menor al 0,05 requerido, por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

### Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente de una I. E. pública, Tambogrande - Piura.

### Contrastación de la hipótesis general

$H_0$  = No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente de una I. E. pública.

$H_1$  = Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente de una I. E. pública.

### Criterio de Decisión

$p$  – valor < 0,05 se acepta  $H_1$

$p$  – valor > 0,05 se acepta  $H_0$

**Tabla 8**

*Correlación entre las variables Síndrome de Burnout y Desempeño Docente*

			Variable 1: Síndrome de Burnout	Variable 2: Desempeño Docente
Rho de Spearman	Variable 1: Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-,904**
		Sig.		,000
		N	63	63
	Variable 2: Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	-,904**	1,000
		Sig.	,000	
		N	63	63

Nota. \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
Encuestas aplicadas a los docentes de una I. E.

### Análisis e interpretación

Se observó que el valor del coeficiente estadístico de correlación de Spearman es de -0,904, siendo una correlación muy significativa. De acuerdo con Hernández et al. (2014), se afirmó con un 99% de nivel de confianza, que existe una “correlación inversa muy altamente significativa” entre la variable Síndrome de Burnout y la variable Desempeño Docente, puesto que el  $p$  – valor es de 0,000, menor al 0,05 requerido por lo tanto se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como primer objetivo específico identificar los niveles de SB en los docentes en una I. E. pública, Tambogrande - Piura; teniendo por resultados que un 96,8% se encuentran en un nivel medio alto y un 3,2% se ubican en un nivel bajo. Así mismo, se evidencia que un 84,1% se ubican en un nivel medio alto de la Dimensión Agotamiento emocional y un 79,4% se encuentra en un nivel medio alto de la dimensión de Despersonalización, lo cual evidencia que la docencia implica de una mayor demanda cognitiva, teniendo como consecuencia la presencia de una serie de sintomatología como el agotamiento emocional, cuando se está expuesto a factores estresantes. Estos resultados se ven respaldados con las afirmaciones mencionadas por Mota et al. (2021); Supervía & Bordás (2020); y Neves et al. (2020), quienes refieren que la docencia implica una mayor demanda de índole cognitivo y emocional, lo cual estando frente a factores estresantes puede desencadenar una serie de sintomatologías que van desde el agotamiento emocional, estrés crónico, cuadros de ansiedad, generando un desencadenamiento perjudicial en la salud del personal de la institución.

En esta línea, estos hallazgos, se ven corroborados con los encontrados en el estudio de Estrada & Gallegos (2020), donde el 75,4% de sus docentes encuestados presentaban un nivel medio alto del SB, así mismo, presentaban un 75,5% de nivel medio alto de la dimensión cansancio emocional, y un 77,3% presentaban un índice medio alto en concerniente a la dimensión de despersonalización. En este sentido, Estrada & Gallegos (2020), reafirma su postura al considerar al SB como una respuesta de estrés crónico frente a factores laborales externos, repercutiendo notablemente en el bienestar socioemocional y físico de los docentes. En el mismo sentido, Gallardo-López et al. (2019), en su investigación realizado en España, el cual tuvo como objetivo el análisis de los niveles de SB, siendo el estudio de carácter cuantitativo, se encontró el 74% de docentes presentaba un índice alto en cuánto a la dimensión de agotamiento emocional, mientras que un 83% de maestros presentaban niveles elevados de la dimensión de despersonalización. Así mismo, mencionamos el estudio realizado por Arias et al. (2019), que tuvo por propósito el análisis de forma comparativa de las manifestaciones del SB en un grupo de docentes de Arequipa, con una población de características similares a la muestra del presente estudio, se

administró el Instrumento de Burnout Maslach, determinando que mientras mayores niveles de estrés e índices de agotamiento emocional en los docentes, mayor será sus niveles de SB. De la misma manera, Abdelmounaim et al. (2022), en su estudio encontraron que un 65% de docentes presentaban altos niveles de SB. Asu vez, Alsalhe et al. (2021) en su investigación encontraron una tasa de prevalencia del 95% de maestros con índices altos de agotamiento emocional; un 45.2% de niveles altos de despersonalización y un 55.6% de tasa de prevalencia de la dimensión de logros personales bajos.

En relación al segundo objetivo específico que fue identificar los niveles de desempeño docente en una I. E. pública, Tambogrande - Piura; teniendo por resultados que un 74,6% se encuentran en un nivel medio bajo y un 25,4% se ubican en un nivel alto. Así mismo, se evidencia que un 79,4% se ubican en un nivel medio bajo de la dimensión Pedagógico-Didáctica y un 73,0% se encuentra en un nivel medio bajo de la dimensión de Relación Interpersonal Docente-Estudiante, lo cual evidencia que los niveles altos de SB hallados guardarían relación con los niveles medios bajos de desempeño docente. Así mismo, los docentes en tiempos de Covid-19, han estado expuestos a factores estresantes externos, así como de un proceso de adaptabilidad a los entornos virtuales, donde la mayoría no contaban con competencias digitales, afectando en sus niveles de productividad. Los resultados encontrados en el presente estudio guardarían relación con lo mencionado por Saborio & Hidalgo (2015), quien manifiesta que el SB, siendo considerado por la OMS, como un indicador de alto riesgo para los colaboradores dentro de una determinada organización, perjudicando su calidad de vida, y por consiguiente en los índices de productividad y desempeño. A partir de este contexto o problemática, González-Valero et al. (2021), aseguraron que esta situación se ha visto acentuada en el tiempo de pandemia por Covid-19, donde se recomienda prestar mayor atención al bienestar socioemocional del docente, motivo por el cual consideramos que el presente estudio contribuye al diagnóstico e investigación de este fenómeno social, para que a partir de los resultados obtenidos se recomiende alternativas de solución. En este mismo sentido, Marisa (2008), plantea que siendo el SB una experiencia de desgaste emocional, mental y físico, como respuesta frente a las demandas del entorno laboral, podrían surgir con el tiempo actitudes adversas de los trabajadores, perjudicando la productividad de la organización.

En cuanto a los hallazgos obtenidos, guardarían relación con las conclusiones logradas por Huamán et al. (2021), quienes en su investigación tuvo por objetivo describir el nivel de desempeño docente en tiempos de Covid-19, determinando que los docentes al enfrentar este cambio en la modalidad de trabajo, donde existe una mayor demanda por la competencias digitales, desencadena en los docentes que no se encuentren fortalecidos en la mencionada competencia, bajos niveles de desempeño, y por consiguiente una serie de comportamientos como ansiedad, tristeza, frustración, ira y estrés. En este mismo sentido, los resultados obtenidos son similar a las conclusiones de la investigación realizada por Gálvez & Milla (2018), quién en su estudio de tipo cualitativo, en una muestra de 94 docentes, evidenció bajos niveles en cuánto al desempeño preparación de las actividades para el aprendizaje.

En referente al tercer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional y la variable desempeño docente de una I. E. pública, Tambogrande - Piura, se determina la existencia de una correlación inversa altamente significativa de  $-0,719$ , además siendo el  $p$  valor=  $0,000$  menor al  $0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna. A partir del presente resultado, se infiere la relación inversa entre la dimensión y la variable, es decir mientras mayor sea el agotamiento emocional en los docentes, menor el desempeño docente. Por consiguiente, se debe considerar la importancia de velar por el mantener los niveles de agotamiento emocional en un nivel bajo, mitigando los factores externos que contribuyan a la problemática, para asegurar un adecuado desempeño docente.

Estos resultados obtenidos, guardan similitud con los hallazgos logrados por Caravantes (2022), donde concluye la existencia de una correlación inversa de  $-0,884$ , entra la dimensión y la variable en estudio.

En lo concerniente, al cuarto objetivo específico, determinar la relación que existe entre la dimensión depersonalización y la variable de desempeño docente de una I. E. pública, Tambogrande - Piura, se aprecia la existencia de una correlación inversa altamente significativa de  $-0,633$ , además siendo el  $p$  valor=  $0,000$  menor al  $0,05$ , se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. A partir de ello, se puede deducir que, a mayor nivel de Depersonalización, menor el desempeño docente; por consecuencia se promueve abordar la mejora de los indicadores para contribuir y garantizar el bienestar socioemocional del docente y

por consiguiente sus niveles de productividad y desempeño.

Los resultados mencionados, guardan coherencia con las conclusiones obtenidas por Caravantes (2022), donde a partir de su investigación determina la existencia de una correlación inversa de  $-0,768$ , entre la misma dimensión y variable mencionada anteriormente.

Con respecto al quinto objetivo específico, determinar la relación que existe entre la dimensión baja realización personal y la variable desempeño docente de una I. E. pública, Tambogrande - Piura, se evidencia la existencia de una correlación inversa altamente significativa de  $-0,671$ , además siendo el p valor=  $0,000$  menor al  $0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula. A partir del presente hallazgo, se interpreta la relación inversa entre la dimensión y la variable, es decir mientras mayor sea los índices de baja realización personal en los docentes, menor el desempeño. Frente a estos hallazgos, se debe considerar la importancia de la implementación de un programa que tenga por finalidad mejorar los indicadores de la dimensión, con el objetivo de reducir las consecuencias.

En relación al objetivo general planteado en el presente estudio, determinar la relación que existe en el SB y desempeño docente en una I. E. pública, Tambogrande - Piura, se logra evidenciar la existencia de una correlación muy altamente significativa de  $-0,904$ . Además, siendo el p valor=  $0,000$  menor al  $0,05$ , se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, a partir del presente resultado, se infiere que, a mayores niveles de SB en los docentes, menor su desempeño. En consecuencia, es necesario se implementen diversas estrategias para mejorar la problemática planteada. Los resultados obtenidos se encuentran respaldados por las afirmaciones de Ibáñez (2016), quien propone que el SB se presenta como un conjunto de síntomas de índole biológicos y psicosociales, dentro del entorno laboral, como consecuencia de una mayor demanda laboral, entre los síntomas presentan malestar, cansancio, estrés, agotamiento emocional, baja autoestima, dificultad de concentración, impactando en el bienestar de los integrantes de la organización y en la disminución de los niveles de productividad y desempeño dentro de la organización. En el mismo sentido, El-Sahili (2016), afirma que las consecuencias para la salud de los docentes que presenten síntomas del SB son alarmantes como podemos mencionar problemas cardiovasculares, problemas de sueño, desórdenes

gastrointestinales, falta de atención, concentración, ansiedad, disminución en la productividad y desempeño.

Por su parte, los resultados del estudio son validados por el aporte de Gil-Monte & Peiró (1999), y su modelo basado en la teoría organizacional, donde sostiene que la falta de un adecuado clima y cultura organizacional, como parte de los factores estresores externos y una carencia de estrategias de afrontamiento frente a las demandas y exigencias del entorno laboral, podrían facilitar el desencadenamiento del síndrome de burnout.

En referente, a la variable desempeño docente, rescatamos el aporte de Valdés (2009), quién plantea que es el trabajo profesional docente que puede ser medible en cantidad y calidad, el cual debe ser realizado con eficacia, compromiso y liderazgo, alcanzando beneficios dentro de la institución, y comunidad educativa. En esta línea, Montenegro (2007), determina al desempeño docente como el cumplimiento de sus responsabilidades, lo cual se ve influenciado por los diferentes factores internos como externos, ejercidos en diversos contextos: institucional, sociocultural y de aula. Así mismo la legislación actual a través de las Resoluciones Ministeriales emitidas por el MINEDU como son: Resolución Ministerial N.º 0547-2012-ED (2012, 27 de Diciembre); Resolución Ministerial N.º 281-2016-MINEDU (2016, 02 de Junio); Resolución Ministerial N.º 549 - 2018 - MINEDU, (2018, 12 de Octubre), establecen los lineamientos para el buen desempeño docente, donde se establece la demanda por contar con docentes que promuevan el pensamiento crítico, la convivencia intercultural, la formación de una ciudadanía con enfoque de derechos e intercultural, para lo cual debe emplear las mejores estrategias para un adecuado proceso de planificación de actividades de aprendizaje, brindando una oportuna retroalimentación, soporte socioemocional, promoviendo el trabajo colegiado y colaborativo; generando un clima de integración entre estudiantes que favorezca los aprendizajes significativos, haciendo uso de una comunicación activa y empática con todos los miembros que son parte de la comunidad educativa; dentro del marco ético de la profesión docente, promoviendo una actitud de formación continua y permanente, que le permita ejercer su profesionalismo de forma efectiva e idónea, con capacidad de autocrítica y mejora constante. En este marco, citando a Rodríguez et al. (2008) y Manso (2002), el presente estudio se sostiene en la teoría de Herzberg, factores motivadores e higiénicos, la cual postula



que los trabajadores dentro de una determinada organización buscan satisfacer sus necesidades como reconocimientos, realización personal, razón por la cual las organizaciones deben procurar generar un adecuado clima laboral que asegure unas condiciones de trabajo agradables. Cuando los trabajadores perciben que son recompensados por su trabajo debido a la presencia de los factores higiénicos, sin embargo, cuando están presentes los factores motivadores, se genera satisfacción en los colaboradores.

De la misma manera los resultados obtenidos guardan semejanza con los resultados obtenidos por Caravantes (2022), donde a partir de su investigación determina la existencia de una correlación inversa de  $-0,916$ , entre las variables en estudio. Así mismo, mencionamos los resultados concluidos por Vidal (2019), en cuyo estudio determino una correlación inversa significativa de  $-0,447$  entre la variable SB y desempeño docente.

Por otro lado, estudios como el realizado por Marigorda (2020), concluyen que a mayores niveles de estrés en docentes, guardan relación con un menor nivel de desempeño docente, afectando a la productividad de la organización. De igual modo, Karakose et al. (2022), advierten en su estudio que la pandemia por COVID-19, ha desencadenado una mayor incidencia en altos niveles de SB, especialmente en referencia a la dimensión de agotamiento emocional.

Finalmente, la realización del presente estudio, es una contribución que permitirá contrastar con futuras investigaciones y revisiones sistemáticas de ambas variables en estudio y proponer nuevos métodos de intervención para asegurar el bienestar socioemocional de los docentes desde una visión integral, logrando mejoras en sus desempeños dentro de la organización y por consiguiente favorecer la calidad de la educación, a través del planteamiento de políticas que tengan por objetivo la reducción de las brechas educativas en el país y en nuestra región latinoamericana.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación inversa muy altamente significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente de una I. E. pública, Tambogrande - Piura. Dado que, el valor del coeficiente es de -0,904, y su significancia es de 0,000, determinándose que a medida que aumentan los niveles del síndrome de Burnout en los docentes, disminuye los niveles de desempeño, en un 99% de nivel de confianza.
2. El nivel de síndrome de Burnout en los docentes de la I. E. pública, Tambogrande - Piura, es del nivel medio alto en un 96,8%.
3. El nivel de desempeño docente de la I. E. pública, Tambogrande - Piura, es del nivel medio bajo en un 74,6%.
4. Existe una correlación inversa altamente significativa entre el agotamiento emocional y desempeño docente de una I. E. pública, Tambogrande - Piura. Siendo el valor del coeficiente de -0,719, y su significancia de 0,000, determinándose que a medida que aumentan los niveles de agotamiento emocional en los docentes, disminuye los niveles de desempeño, en un 99% de nivel de confianza.
5. Existe una correlación inversa altamente significativa entre la despersonalización y desempeño docente de una I. E. pública, Tambogrande - Piura. Siendo el valor del coeficiente de -0,633, y su nivel de significancia de 0,000, determinándose que a medida que aumentan los niveles de despersonalización en los docentes, disminuye los niveles de desempeño, en un 99% de nivel de confianza.
6. Existe una correlación inversa altamente significativa entre la baja realización personal y desempeño docente de una I. E. pública, Tambogrande - Piura. Siendo el valor del coeficiente de -0,671, y su nivel de significancia de 0,000, determinándose que a medida que aumentan los niveles de baja realización personal, disminuye los niveles de desempeño, en un 99% de nivel de confianza.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A nivel de Ugel, en cuanto existe una correlación inversa altamente significativa entre el síndrome de Burnout y desempeño docente, se recomienda implementar en las instituciones educativas públicas, un programa cognitivo conductual con el objetivo de contrarrestar altos índices de síndrome de Burnout en los maestros.
2. A nivel de Institución educativa, es importante contar con un personal socioemocionalmente saludable, por consiguiente, ante la existencia de niveles medios altos de síndrome de Burnout en los maestros de la I. E. Pública, Tambogrande - Piura, y tomando en consideración, la existencia de una correlación inversa altamente significativa entre la dimensión de agotamiento emocional y la variable desempeño docente, se recomienda que los docentes participen de talleres de relajación y manejo de ansiedad.
3. A nivel del personal directivo, teniendo en consideración, la existencia de niveles medios bajos de desempeño docente de la I. E. Pública, Tambogrande - Piura, se recomienda la implementación de un plan de capacitación pedagógico continuo y permanente con el fin de continuar incrementando el desempeño docente. Así mismo, teniendo en consideración la existencia de una correlación inversa altamente significativa entre la dimensión de despersonalización y la variable desempeño docente se recomienda el diseño e implementación de un programa de coaching profesional docente.
4. A nivel de docentes, se recomienda que participen de talleres de integración, motivación y clima organizacional, con el fin de mantener un adecuado nivel de realización personal y, por consiguiente, mejorar su desempeño docente.
5. A nivel de futuros investigadores, se recomienda seguir profundizando en investigaciones a través de revisiones sistemáticas con las variables en estudio, con el fin de generar modelos teóricos, propuestas y contribuir a la comunidad científica.

## REFERENCIAS

- Abdelmounaim, B., Boumaaize, Z., Elmadhi, Y., Hami, H., Soulaymani, A., & Darif, H. (2022). The development and validation of an academic burnout questionnaire among moroccan trainee teachers using the maslach burnout inventory-student survey. *Journal of Education and Health Promotion, 11*(1), 138. [https://doi.org/10.4103/jehp.jehp\\_956\\_21](https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_956_21)
- Alsalhe, T., Chalghaf, N., Guelmami, N., Azaiez, F., & Bragazzi, N. (2021). Occupational burnout prevalence and its determinants among physical education teachers: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Human Neuroscience, 15*. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2021.553230>
- Arias , J. (2020). *Proyecto de tesis* (Primera ed.). Arias. [https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales\\_ProyectoDeTesis\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf)
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (Sexta ed.). Episteme. <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmxiZHVjYXB1bnRlc3xneDo3NmExZjhhOTliZjk4ZjVm>
- Arias, W., Huamani , J., & Ceballos, K. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos Y Representaciones, 7*(3), 72-110. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria. <https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Bartosiewicz, A., Luszczki, E., Zareba, L., Kuchciak, M., Bobula, G., Deren, K., & Krol, P. (2022). Assessment of job satisfaction, self-efficacy, and the level of professional burnout of primary and secondary school teachers in poland during the COVID-19 pandemic. *PeerJ, 10*. <https://doi.org/10.7717/peerj.13349>
- Bedoya, E., Vega, N., Severiche, C., & Meza, M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación Universitaria, 10*(6), 51-58. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (Tercera ed.). PEARSON EDUCACIÓN. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bortkiewicz, A., Szykowska, A., Siedlecka, J., Makowiec-Dąbrowska, T., & Gadzicka, E. (2020). Selected chronic diseases and their risk factors in teachers. *Medycyna Pracy*, 71(2), 221-231. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00831>
- Cabezas , E., Andrade, D., & Torres , J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Primera ed.). ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Caravantes, S. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en la I.E. 1140 "Aurelio Miro Quesada" de la Molina, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83172>
- Carlin, M. (2010). *El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas del futuro*. Wanceulen Editorial. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/33809?page=26>
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la Investigación Científica* (Segunda ed.). San Marcos. <https://books.google.com.pe/books?id=pgThrQEACAAJ&dq>
- De Carvalho, E., & De Souza, L. (2019). Síndrome de Burnout na gestão escolar. *Revista Educação Online*, 14(32), 180-205. <https://doi.org/10.36556/eol.v14i32.583>
- El-Sahili, L. (2016). *Burnout: consecuencias y soluciones*. El Manual Moderno. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/39739?page=76>
- Espinosa-Izquierdo, J., Morán-Peña, F., & Granados-Romero, J. (2021). El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. *Revista Científico - profesional*, 6(3), 670-679. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926895>
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2020). Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(6), 714-720. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4404750>

- Gallardo-López, J. A., López-Noguero, F., & Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-20. <https://doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García-Arroyo, J., & Osca, A. (2019). Work Overload and Emotional Exhaustion in University Teachers: Moderating Effects of Coping Styles. *Universitas Psychologica*, 18(2). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-2.woee>
- Gave, M. (2019). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Institución Educativa Visión Mundial, Cercado Lima, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40727>
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *anales de psicología*, 15(2), 261-268. [https://www.um.es/analesps/v15/v15\\_2pdf/12v98\\_05Llag2.PDF](https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF)
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Brujas. <https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- González-Valero, G., Zurita-Ortega, F., Román-Mata, S., & Puertas-Molero, P. (2021). Extent of the relationship between burnout syndrome and resilience on factors implicit to the teaching profession. A systematic review. *Revista de Educación*, 2021(394), 259-282. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2021-394-508>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGRAW-HILL. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huamán, L., Torres, L., Amancio, A., & Sánchez, S. (2021). Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en

- tiempos de COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 11(3), 45-59.  
<https://doi.org/10.17162/au.v11i3.692>
- Ibáñez, E. (2016). Prevalencia y factores asociados al Síndrome de Burnout en docentes de odontología Fundación Universitaria San Martín, año 2011. *Revista Colombiana De Enfermería*, 7, 105-111.  
<https://doi.org/10.18270/rce.v7i7.1453>
- Jovanović, V., Hinić, D., Ignjatović, T., Gajić, B., Gajić, T., & Mihajlović, G. (2021). Individual-psychological factors and perception of social support in burnout syndrome. *Vojnosanitetski Pregled*, 78(9), 944-954.  
<https://doi.org/10.2298/VSP190820004J>
- Karakose, T., Yirci, R., & Papadakis, S. (2022). Examining the associations between COVID-19-related psychological distress, social media addiction, COVID-19-related burnout, and depression among school principals and teachers through structural equation modeling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph19041951>
- Ley N° 29944. (2012, 25 de Noviembre). Ley de Reforma Magisterial. Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/ley-reforma-magisterial.php>
- Mamani, R. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño docente, en la Institución Educativa La Alborada Francesa, Comas, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12552>
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*(128), 79-86. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Marigorda, H. (2020). *Estrés laboral y el desempeño docente durante la educación remota en una Institución Educativa Rural de Ayabaca Piura 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66178>
- Marisa, B. (2008). *Quemados: El síndrome del Burnout: ¿Qué es y cómo superarlo?* Grupo Planeta. <https://books.google.com.pe/books?id=YSYR2HLc5dEC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (Tercera ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. [https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferenceSPapers.aspx?ReferenceID=1850026](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferenceSPapers.aspx?ReferenceID=1850026)
- Matajudios, J., & Muñoz, C. (2021). Diagnosis and intervention program for burnout syndrome in primary and secondary teachers at a school in pereira. *Universal Journal of Public Health*, 9(2). <https://doi.org/10.13189/ujph.2021.090206>
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente: para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6531>
- Ministerio de Educación. (2017). *Currículo Nacional de la Educación Básica* (Primera ed.). <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/>
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos*. Magisterio. <https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Montoya, N., Glaz, L., Pereira, L., & Loturco, I. (2021). Prevalence of burnout syndrome for public schoolteachers in the brazilian context: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1-12. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041606>
- Mota, A., Lopes, J., & Oliveira, C. (2021). Burnout in portuguese teachers: A systematic review. *European Journal of Educational Research*, 10(2), 693-703. <https://doi.org/10.12973/EU-JER.10.2.693>
- Navarro, J. (2015). *Epistemología y metodología*. Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/39400?page=22>
- Neves, I., Amorim, F., & Salomon, A. (2020). Burnout syndrome on teachers and its relation to nutrition: An integrative review. *Current Psychiatry Research and Reviews*, 16(1), 31-41. <https://doi.org/10.2174/1573400515666191202113523>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (Quinta ed.). Ediciones de la U.



- [https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&pg=PA29&hl=es&source=gbs\\_toc\\_r&cad=3#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&pg=PA29&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false)
- Oliveira, E., & Santos, G. (2021). Síndrome de Burnout em docentes da Educação Básica. *Revista Ibero-Americana De Humanidades, Ciências E Educação*, 7(9), 1069-1077. <https://doi.org/10.51891/rease.v7i9.2311>
- Posada-Quintero, H., Molano-Vergara, P., Parra-Hernández, R., & Posada-Quintero, J. (2020). Analysis of Risk Factors and Symptoms of Burnout Syndrome in Colombian School Teachers under Statutes 2277 and 1278 Using Machine Learning Interpretation. *Social Sciences*, 9(3), 30. <https://doi.org/10.3390/socsci9030030>
- Quintero, J., Vergara, P., Hernández, R., Mauricio, P., Osorio, F., & Orozco, E. (2018). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 119-133. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n2a04>
- Ramos, M., Alfonso, I., Peñafiel, K., Macias, E., & Labrada, E. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(2), 1-16. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v32i1.2030>
- Resolución de Consejo Univeritario N° 0340-2021/UCV. (2021, 10 de Mayo). Código de Ética en Investigación. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional.
- Resolución de Vicerrectorado de Investigación N.º 110-2022-VI-UCV. (2022, 05 de Abril). Aprueba Guía de Elaboración de Productos de Investigación de fin de programa. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional.
- Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 0262-2021-VI-UCV. (2021, 01 de Junio). Directiva para asegurar la Autenticidad e Integridad Científica de los Productos de Investigación en la Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional.
- Resolución Ministerial N° 281-2016-MINEDU. (2016, 02 de Junio). Aprobar el Currículo Nacional de la Educación Básica. Congreso de la Reública. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/169249-281-2016-minedu>

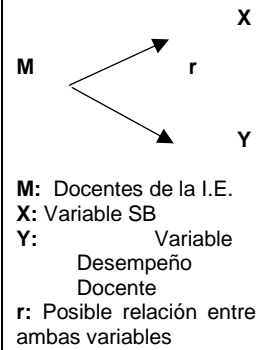
- Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED. (2012, 27 de Diciembre). Aprobar los lineamientos denominados "Marco del Buen Desempeño Docente para docentes de Educación Básica regular". Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/167173-0547-2012-ed>
- Resolución Ministerial N° 549 - 2018 - MINEDU. (2018, 12 de Octubre). Aprueban el Código de Ética del Ministerio de Educación. Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/campa%C3%B1as/20-minedu-publica-su-codigo-de-etica>
- Rivera, A. (2022). *Síndrome de Burnout y resiliencia en docentes ante pandemia por COVID-19 de la institución educativa Ignacio Escudero – Piura*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79371>
- Rivera, L. (2018). *Factores laborales relacionados al Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann. Arequipa, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/7473>
- Rodríguez, E., Hernando, C., Santos, J., & Silva, M. (2008). *Las relaciones humanas en la empresa*. Parainfo. [https://books.google.com.pe/books?id=GtBZ8Ci5CykC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=GtBZ8Ci5CykC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Saborio, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es)
- Silva, S., & Oliveira, A. (2019). Burnout among teachers in private institutions of higher education. *Psicologia Escolar e Educacional*, 23. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019017785>
- Squillaci, M., & Hofmann, V. (2021). Working in inclusive or non-inclusive contexts: Relations between collaborative variables and special education teachers' burnout. *Frontiers in Education*, 6. <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.640227>

- Suarez, E., & Toro, R. (2018). Teaching performance evaluation model: Preparation for student learning within the framework for teacher good performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431-452. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Supervía, P., & Bordás, C. (2020). Burnout syndrome, engagement and goal orientation in teachers from different educational stages. *Sustainability (Switzerland)*, 12(17). <https://doi.org/10.3390/SU12176882>
- Tito, R. (2017). *Relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la Ugel 03 - Lima*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8514>
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Consejo Nacional de Educación. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5039>
- Valero, G., Castillo, A., Carmona, C., Pernía, J., Ibáñez, E., & Puertas-Molero, P. (2022). Psychosocial status of physical education teachers according to socio-demographic characteristics. *Retos*, 45, 1090-1098. <https://doi.org/10.47197/retos.v44i0.91907>
- Vidal, L. (2019). *Síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, Trujillo - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37681>
- Zhang, Y., Tsang, K., Wang, L., & Liu, D. (2022). Emotional labor mediates the relationship between clan culture and teacher burnout: An examination on gender difference. *Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/su14042260>

## ANEXOS MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título de la tesis:** SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, TAMBOGRANDE- PIURA.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p><b>Problema Principal:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en una institución educativa pública, Tambogrande - Piura?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en una institución educativa pública, Tambogrande - Piura.</p>	<p>Existe relación entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en una institución educativa pública, Tambogrande - Piura.</p>	<p>Variable 1: Síndrome de Burnout</p>	<p><b>Unidad de Análisis</b></p> <p><b>Población</b></p> <p>La población está constituida por todos los docentes de una institución educativa pública, Tambogrande - Piura.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Según su finalidad: Básica – descriptiva. Según su carácter: Correlacional Según su naturaleza: Cuantitativa Según su alcance temporal: Transversal Según su orientación: Por descubrimiento</p>	<p><b>Técnica:</b> <b>Encuesta</b></p> <p><b>Instrumento:</b> <b>Escala</b></p>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuáles son los niveles de Síndrome de Burnout en los docentes en una institución educativa pública, Tambogrande - Piura?</p> <p>¿Cuáles son los niveles de Desempeño docente en los docentes en una institución educativa pública, Tambogrande - Piura?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre Agotamiento emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, Tambogrande - Piura?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre Despersonalización y desempeño docente en una institución educativa pública, Tambogrande - Piura?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre Baja Realización personal y desempeño docente en una institución educativa pública, Tambogrande - Piura?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Identificar los niveles del Síndrome de Burnout en los docentes en una institución educativa pública, Tambogrande - Piura.</p> <p>Identificar los niveles del Desempeño Docente en una institución educativa pública, Tambogrande - Piura.</p> <p>Determinar la relación que existe entre Agotamiento emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, Tambogrande - Piura.</p> <p>Determinar la relación que existe entre Despersonalización y desempeño docente en una institución educativa pública, Tambogrande - Piura.</p> <p>Determinar la relación que existe entre Baja Realización personal y desempeño docente en una institución educativa pública, Tambogrande - Piura.</p>					



### CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, TAMBOGRANDE, PIURA.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de Burnout	El Síndrome de Burnout es una experiencia de desgaste emocional, mental y físico, como consecuencia de las demandas y exigencias del entorno laboral, especialmente en puestos donde se tenga contacto directo con personas, surgiendo actitudes y conductas negativas de los trabajadores como respuesta al estrés laboral, perjudicando la productividad de la organización. (Marisa, 2008)	La variable Síndrome de Burnout se medirá y se evaluará a través de las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Se aplicará al total de docentes en una institución educativa pública, Tambogrande - Piura, mediante 20 ítems.	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	1 – Fatiga	Escala para establecer la relación entre Síndrome de Burnout y Desempeño Docente
				2- Cansancio	
				3- Agotamiento	
				4 – Desgaste	
			DESPERSONALIZACIÓN	1- Distanciamiento Afectivo	
				2- Irritabilidad	
				3- Pérdida de Motivación	
				4- Indiferencia	
			BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	1- Bajo Rendimiento Laboral	
				2- Baja Autoestima	

DESEMPEÑO DOCENTE	El desempeño docente es considerado como el cumplimiento de las funciones del docente, lo cual es influenciado por los diferentes factores internos como externos del docente, siendo ejercido en diversos contextos: institucional, socio cultural, de aula. (Montenegro, 2007)	El desempeño docente será evaluado a través de las dimensiones de pedagógica – didáctica, relación interpersonal docente – estudiante y responsabilidad del docente. Se aplicará al total de docentes en una institución educativa pública, Tambogrande - Piura, mediante 23 ítems.	PEDAGÓGICO DIDÁCTICA	1- Planificación de actividades de aprendizaje	
				2- Participación activa del estudiante	
				3- Utilización de medios y materiales didácticos	
				4- Soporte socioemocional	
				5- Empleo de método y técnicas	
				6- Ritmos de aprendizaje	
				7- Evaluación	
				8- Trabajo Colaborativo	
				9- Retroalimentación	
			RELACIÓN INTERPERSONAL DOCENTE - ESTUDIANTE	1- Clima de integración en estudiantes	
				2- Práctica de valores	
				3- Normas de Convivencia en el aula	
			RESPONSABILIDAD DEL DOCENTE	4- Comunicación empática	
1- Asistencia y puntualidad					
2- Actualización de contenidos pedagógicos					
3- Grado Profesional					
				4- Corrección de errores	

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### ESCALA PARA MEDIR LA RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE

El objetivo de la presente escala es determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente.

La siguiente encuesta es elaborada utilizando el método de medición escala de Likert con fines de investigación. Agradecemos su colaboración y veracidad, no tardará más de 15 minutos en responder, el tratamiento de la información será en forma anónima.

**INSTRUCCIONES:** Apreciado(a) docente, a continuación, encontraras 43 afirmaciones, te solicito marca objetivamente con un aspa en el recuadro de la escala según creas conveniente considerando la valoración presentada a continuación

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

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

Sexo: 

M	F
---	---

 Condición: 

Nombrado	Contratado
----------	------------

Edad:

De 21 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 50 años	De 51 a 60 años	De 60 a más años
-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	------------------

N.º Hijos: 

Ninguno	1	2	3	4
---------	---	---	---	---

 Estado Civil: 

Soltero	Casado
---------	--------

Nivel que enseña: 

Inicial	Primaria	Secundaria
---------	----------	------------

Máximo Nivel de Estudios Alcanzados: 

Título Pedagógico	Bachiller	Licenciatura
Segunda Especialidad	Maestría	Doctorado

Antigüedad Laboral:

De 1 a 5 años	De 6 a 10 años	De 11 a 15 años
De 16 a 20 años	De 21 a 25 años	De 26 a más años

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA				
				1	2	3	4	5
VARIABLE 1: Síndrome de Burnout	1-Agotamiento Emocional	1 – Fatiga	1- Considero sentirme fatigado antes de iniciar mi jornada de trabajo diario.					
			2- Me siento con mucha vitalidad durante mis actividades pedagógicas.					
		2- Cansancio	3- Me siento cansado para atender casos específicos de mis estudiantes.					
			4- Me encuentro cansado para participar de las horas colegiadas.					
		3- Agotamiento	5- Considero encontrarme actualmente agotado para contribuir en el desarrollo de las actividades institucionales.					
			6- Siento que me faltan habilidades socioemocionales para afrontar las demandas laborales.					
		4 – Desgaste	7- Considero que la excesiva carga laboral perjudica mi salud.					
			8- Siento que el nivel de producción cognitiva ha disminuido debido al desgaste emocional.					
	2-Despersonalización	1- Distanciamiento Afectivo	9- Prefiero no involucrarme en los problemas que puedan estar pasando mis estudiantes.					
			10- Comprendo con facilidad lo que pueden sentir mis estudiantes.					
		2- Irritabilidad	11- Autorregulo adecuadamente mis emociones dentro de la convivencia escolar.					
			12- Siento que me molesto con facilidad ante situaciones relacionadas a mi trabajo.					
		3- Pérdida de Motivación	13- Considero que he perdido la motivación por mi trabajo.					
			14- Realizo mis funciones de forma rutinaria sin motivación.					
		4- Indiferencia	15- Últimamente trato a mis estudiantes con indiferencia.					
			16- Me resulta indiferente el logro de los aprendizajes de mis estudiantes.					
	3- Baja		17- Considero que mi rendimiento laboral ha disminuido durante el presente año escolar.					



VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE		1- Bajo Rendimiento Laboral	18- Trabajo con motivación y efectividad mis funciones.					
		2- Baja Autoestima	19- Me siento valorado y estimado en mi trabajo a pesar de la excesiva carga laboral.					
			20- Considero que vengo realizando un trabajo valioso para mis estudiantes.					
	1- Pedagógico - Didáctica	1- Planificación de actividades de aprendizaje	21- Planifico mis actividades atendiendo las necesidades e intereses de mis estudiantes.					
			22- Inicio la actividad de aprendizaje a través de una situación significativa o retadora para atraer la atención del estudiante.					
			23- Aseguro la relación coherente entre el propósito y el producto que se presenta al estudiante en cada actividad.					
			24- Preciso los desempeños de acuerdo con el grado y ritmo de aprendizaje de los estudiantes.					
			25- Construyo instrumentos de evaluación con criterios y descriptores que te permitan valorar el producto de tu estudiante de manera objetiva.					
		2 – Participación activa del estudiante	26- Genero preguntas reflexivas en todos los momentos de la actividad de aprendizaje.					
		3 - Utilización de medios y materiales didácticos	27- Empleo de manera didáctica materiales y medios físicos y virtuales durante el desarrollo de mis sesiones de aprendizaje.					
		4 - Soporte socioemocional	28- Me preocupo por el aspecto socioemocional de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje					
		5 - Empleo de métodos y técnicas	29- Aplico diversos métodos y técnicas, realizando mi sesión de aprendizaje de forma dinámica, despertando el interés de los estudiantes.					
		6 – Ritmos de aprendizaje	30- Promuevo el logro de los aprendizajes significativos respetando los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.					
	7 - Evaluación	31- Me preocupo por que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje a través de la auto y coevaluación de forma permanente y formativa a mis estudiantes mediante el uso de instrumentos de evaluación.						

2- Relación interpersonal docente - estudiante	8 - Trabajo Colaborativo	32- Propicio el trabajo colaborativo entre los estudiantes, para intercambiar ideas y opiniones que fortalezcan su aprendizaje.						
	9 - Retroalimentación	33- Aseguro en brindar una retroalimentación descriptiva o por descubrimiento.						
	1- Clima de integración en estudiantes	34- Manejo adecuadamente el aula, generando un buen clima de integración entre los estudiantes fomentando una buena convivencia escolar.						
	2- Práctica de valores	35- Fomento la práctica de valores dentro de mis sesiones y/o experiencias de aprendizaje.						
	3- Normas de Convivencia en el aula	36- Socializo las normas de convivencia en el aula durante la actividad de aprendizaje.						
	4- Comunicación empática	37- Propicio un estilo de comunicación asertiva a través de la escucha activa generando un espacio de confianza y empatía con el estudiante.						
	3-Responsabilidad del docente	1- Asistencia y puntualidad	38- Asisto puntualmente a mi institución educativa.					
		2- Actualización de contenidos pedagógicos	39- Mantengo mi carpeta pedagógica actualizada.					
			40- Participo de forma activa en los cursos de capacitación convocados por la Institución, Ugel y Minedu a través de Perúeduca.					
3- Grado Profesional		41- Sigo estudios de post grado para la mejora de mi desempeño docente.						
4- Corrección de errores		42- Me autoevalúo, realizando correcciones y mejoras en mi accionar diario.						
		43- Considero necesario levantar las observaciones brindadas por parte de la dirección, durante el acompañamiento pedagógico en el aula.						

## Confiabilidad de los Instrumentos

Escala de la variable de estudio: Síndrome de Burnout

Índice de Confiabilidad obtenida en la muestra Piloto con fórmula

Alfa de Cronbach

ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

K	20
$\sum Vi$	6.533
Vt	28.889

Sección 1	1.05
Sección 2	0.774
Absoluto S2	0.774

$\alpha$	0.8146
----------	--------

Índice de Confiabilidad obtenida en la muestra de estudio  
con IBM SPSS versión 26

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	63	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	63	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,919	20

**Escala de la variable de estudio: Desempeño Docente**  
**Índice de Confiabilidad obtenida en la muestra Piloto con fórmula**  
**Alfa de Cronbach**

ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

<b>K</b>	<b>23</b>
<b>ΣVi</b>	<b>8.320</b>
<b>Vt</b>	<b>66.862</b>

<b>Sección 1</b>	<b>1.05</b>
<b>Sección 2</b>	<b>0.876</b>
<b>Absoluto S2</b>	<b>0.876</b>

<b>α</b>	<b>0.9154</b>
----------	---------------

**Índice de Confiabilidad obtenida en la muestra de estudio**  
**con IBM SPSS versión 26**

**Resumen de procesamiento de**  
**casos**

		N	%
Casos	Válido	63	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	63	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,928	23

RECOLECCIÓN DE DATOS PRUEBA PILOTO - ESCALA PARA MEDIR LA RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE

ODEMOGRÁFIC	VARIABLE 1: SÍNDROME DE BURNOUT																VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE																												
	DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL								DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN								DIMENSIÓN 3: BAJA REALIZACIÓN PERSONAL				DIMENSIÓN 1: PEDAGÓGICO - DIDÁCTICA								DIMENSIÓN 2: RELACIÓN INTERPERSONAL				DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD DEL DOCENTE												
	INDICADOR: FATIGA	INDICADOR: CANSANCIO	INDICADOR: R: AGOTAMIENTO	INDICADOR: R: DESGASTE	INDICADOR: DISTANCIA AFECTIVO	INDICADOR: IRRITABILIDAD	INDICADOR: PÉRDIDA DE MOTIVACIÓN	INDICADOR: : INDIFERENCIA	INDICADOR: R: BAJO RENDIMIENTO	INDICADOR: R: BAJA AUTOESTIMA	INDICADOR: PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	INDICADOR: CADOR: PAR	INDICADOR: INDICADOR: UTILIZADO	INDICADOR: INDICADOR: SOPO	INDICADOR: INDICADOR: EMPL	INDICADOR: INDICADOR: RITM	INDICADOR: INDICADOR: EVAL	INDICADOR: INDICADOR: TRA	INDICADOR: INDICADOR: R:	INDICADOR: INDICADOR: CLIM	INDICADOR: INDICADOR: PRÁ	INDICADOR: INDICADOR: NOR	INDICADOR: INDICADOR: CO	INDICADOR: INDICADOR: ASIS	INDICADOR: INDICADOR: CONTENIDO	INDICADOR: INDICADOR: ICA	INDICADOR: INDICADOR: R: CORRECCIÓN DE																		
																												I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18
1	4	2	5	4	4	4	3	4	4	3	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	2	4	4			
2	4	1	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4			
3	4	1	4	5	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	5	4	4	3	5	4				
4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4					
5	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	5	4	3	3	4	5			
6	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4				
7	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	1	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4			
8	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	1	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	
9	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4			
10	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
11	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
12	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	
13	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	
14	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 26 de mayo del 2022

Señor (a)  
Mg. Mariela del Pilar Gonzalez Said de la Oliva  
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestría en Administración de la Educación.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



---

Br. Castañeda Bustios, Pedro Gustavo

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, TAMBOGRANDE-PIURA.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional	1- Fatiga	Considero sentirme fatigado al antes de iniciar mi jornada de trabajo diario.	X		X		X		X				
			Me siento con mucha vitalidad durante mis actividades pedagógicas.	X		X		X		X				
		2- Cansancio	Me siento cansado para atender casos específicos de mis estudiantes	X		X		X		X				
			Me encuentro cansado para participar de las horas colegiadas.	X		X		X		X				
		3- Agotamiento	Considero encontrarme actualmente agotado para contribuir en el desarrollo de las actividades institucionales.	X		X		X		X				
			Siento que me faltan habilidades socioemocionales para afrontar las demandas laborales.	X		X		X		X				
		4- Desgaste	Considero que la excesiva carga laboral perjudica mi salud.	X		X		X		X				
			Siento que el nivel de producción cognitiva ha disminuido debido al desgaste emocional.	X		X		X		X				
	Despersonalización	1- Distanciamiento Afectivo	Prefiero no involucrarme en los problemas que puedan estar pasando mis estudiantes.	X		X		X		X				
			Comprendo con facilidad lo que pueden sentir mis estudiantes.	X		X		X		X				
		2- Irritabilidad	Autorregulo adecuadamente mis emociones dentro de la convivencia escolar.	X		X		X		X				
			Siento que me molesto con facilidad ante situaciones relacionadas a mi trabajo.	X		X		X		X				
		3- Pérdida de Motivación	Considero que he perdido la motivación por mi trabajo.	X		X		X		X				
			Realizo mis funciones de forma rutinaria sin motivación.	X		X		X		X				
		4- Indiferencia	Últimamente trato a mis estudiantes con indiferencia.	X		X		X		X				
			Me resulta indiferente el logro de los aprendizajes de mis estudiantes.	X		X		X		X				
	Realización personal	1- Bajo Rendimiento Laboral	Considero que mi rendimiento laboral ha disminuido durante el presente año escolar.	X		X		X		X				
			Trabajo con motivación y efectividad mis funciones.	X		X		X		X				
		2- Baja Autoestima	Me siento valorado y estimado en mi trabajo a pesar de la excesiva carga laboral.	X		X		X		X				
			Considero que vengo realizando un trabajo valioso para mis estudiantes.	X		X		X		X				



DESEMPEÑO DOCENTE	Pedagógico - Didáctica	1 – Planificación de actividades de aprendizaje	Planifico mis actividades atendiendo las necesidades e intereses de mis estudiantes.	X		X		X		X	
			Inicio la actividad de aprendizaje a través de una situación significativa o retadora para atraer la atención del estudiante.	X		X		X		X	
			Aseguro la relación coherente entre el propósito y el producto que se presenta al estudiante en cada actividad.	X		X		X		X	
			Preciso los desempeños de acuerdo con el grado y ritmo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		X	
			Construyo instrumentos de evaluación con criterios y descriptores que te permitan valorar el producto de tu estudiante de manera objetiva.	X		X		X		X	
		2- Participación activa del estudiante	Genero preguntas reflexivas en todos los momentos de la actividad de aprendizaje.	X		X		X		X	
		3- Utilización de medios y materiales didácticos	Empleo de manera didáctica materiales y medios físicos y virtuales durante el desarrollo de mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		X	
		4 – Soporte socioemocional	Me preocupo por el aspecto socioemocional de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje.	X		X		X		X	
		5- Empleo de métodos y técnicas	Aplico diversos métodos y técnicas, realizando mi sesión de aprendizaje de forma dinámica, despertando el interés de los estudiantes.	X		X		X		X	
	6- Ritmos de aprendizaje	Promuevo el logro de los aprendizajes significativos respetando los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		X		
	7- Evaluación	Me preocupo por que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje a través de la auto y coevaluación de forma permanente y formativa a mis estudiantes mediante el uso de instrumentos de evaluación.	X		X		X		X		
	8- Trabajo colaborativo	Propicio el trabajo colaborativo entre los estudiantes, para intercambiar ideas y opiniones que fortalezcan su aprendizaje.	X		X		X		X		
	9- Retroalimentación	Aseguro en brindar una retroalimentación descriptiva o por descubrimiento.	X		X		X		X		
	Relación interpersonal docente - estudiante	1- Clima de integración en estudiantes	Manejo adecuadamente el aula, generando un buen clima de integración entre los estudiantes fomentando una buena convivencia escolar.	X		X		X		X	
		2- Práctica de valores	Fomento la práctica de valores dentro de mis sesiones y/o experiencias de aprendizaje.	X		X		X		X	
		3- Normas de convivencia en el aula	Socializo las normas de convivencia en el aula durante la actividad de aprendizaje.	X		X		X		X	
		4- Comunicación empática	Propicio un estilo de comunicación asertiva a través de la escucha activa generando un espacio de confianza y empatía con el estudiante.	X		X		X		X	
	Responsabilidad del docente	1- Asistencia y puntualidad	Asisto puntualmente a mi institución educativa.	X		X		X		X	
		2- Actualización de contenidos pedagógicos	Mantengo mi carpeta pedagógica actualizada.	X		X		X		X	
		3- Grado profesional	Participo de forma activa en los cursos de capacitación convocados por la Institución, Ugel y Minedu a través de Perúeduca. Sigo estudios de post grado para la mejora de mi desempeño docente.	X		X		X		X	





	4-Corrección de errores	Me autoevalúo, realizando correcciones y mejoras en mi accionar diario	X		X		X		X		
		Considero levantar las observaciones realizadas durante el acompañamiento pedagógico en el aula de parte de la dirección.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Mariela del Pilar Gonzales Said de la Oliva

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, TAMBOGRANDE- PIURA.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA PARA ESTABLECER LA RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE

### 3. TESISTA:

Br.: CASTAÑEDA BUSTIOS, PEDRO GUSTAVO

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 26 de mayo de 2022

 <p>Mariela González Said de la Oliva MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA LICENCIADA EN EDUCACIÓN</p> <p>Mariela del Pilar Gonzalez Said de la Oliva EXPERTO DNI 16674526</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GONZALEZ SAID DE LA OLIVA**  
Nombres **MARIELA DEL PILAR**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **16674526**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **22/06/15**  
Resolución/Acta **0332-2015-UCV**  
Diploma **UCV09757**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*\*)**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia  
Santiago de Surco, 26 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 000752427

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 20/05/2022 22:50:40-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 26 de mayo del 2022

Señor (a)  
Dra. Teonila Colunche Campos  
Ciudad. -

*De mi consideración:*

*Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:*

*El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestría en Administración de la Educación.*

*Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.*

*Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:*

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

---

*Br. Castañeda Bustios, Pedro Gustavo*

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, TAMBOGRANDE-PIURA.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional	1 – Fatiga	Considero sentirme fatigado al antes de iniciar mi jornada de trabajo diario.	X		X		X		X		
			Me siento con mucha vitalidad durante mis actividades pedagógicas.	X		X		X		X		
		2- Cansancio	Me siento cansado para atender casos específicos de mis estudiantes	X		X		X		X		
			Me encuentro cansado para participar de las horas colegiadas.	X		X		X		X		
		3- Agotamiento	Considero encontrarme actualmente agotado para contribuir en el desarrollo de las actividades institucionales.	X		X		X		X		
			Siento que me faltan habilidades socioemocionales para afrontar las demandas laborales.	X		X		X		X		
		4 – Desgaste	Considero que la excesiva carga laboral perjudica mi salud.	X		X		X		X		
			Siento que el nivel de producción cognitiva ha disminuido debido al desgaste emocional.	X		X		X		X		
	Despersonalización	1- Distanciamiento Afectivo	Prefiero no involucrarme en los problemas que puedan estar pasando mis estudiantes.	X		X		X		X		
			Comprendo con facilidad lo que pueden sentir mis estudiantes.	X		X		X		X		
		2- Irritabilidad	Autorregulo adecuadamente mis emociones dentro de la convivencia escolar.	X		X		X		X		
			Siento que me molesto con facilidad ante situaciones relacionadas a mi trabajo.	X		X		X		X		
		3- Pérdida de Motivación	Considero que he perdido la motivación por mi trabajo.	X		X		X		X		
			Realizo mis funciones de forma rutinaria sin motivación.	X		X		X		X		
		4- Indiferencia	Últimamente trato a mis estudiantes con indiferencia.	X		X		X		X		
			Me resulta indiferente el logro de los aprendizajes de mis estudiantes.	X		X		X		X		
Realización personal	1- Bajo Rendimiento Laboral	Considero que mi rendimiento laboral ha disminuido durante el presente año escolar.	X		X		X		X			
		Trabajo con motivación y efectividad mis funciones.	X		X		X		X			
	2- Baja Autoestima	Me siento valorado y estimado en mi trabajo a pesar de la excesiva carga laboral.	X		X		X		X			
		Considero que vengo realizando un trabajo valioso para mis estudiantes.	X		X		X		X			



DESEMPEÑO DOCENTE	Pedagógico - Didáctica	1 – Planificación de actividades de aprendizaje	Planifico mis actividades atendiendo las necesidades e intereses de mis estudiantes.	X		X		X		X	
			Inicio la actividad de aprendizaje a través de una situación significativa o retadora para atraer la atención del estudiante.	X		X		X		X	
			Aseguro la relación coherente entre el propósito y el producto que se presenta al estudiante en cada actividad.	X		X		X		X	
			Preciso los desempeños de acuerdo con el grado y ritmo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		X	
			Construyo instrumentos de evaluación con criterios y descriptores que te permitan valorar el producto de tu estudiante de manera objetiva.	X		X		X		X	
		2- Participación activa del estudiante	Genero preguntas reflexivas en todos los momentos de la actividad de aprendizaje.	X		X		X		X	
		3- Utilización de medios y materiales didácticos	Empleo de manera didáctica materiales y medios físicos y virtuales durante el desarrollo de mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		X	
		4 – Soporte socioemocional	Me preocupo por el aspecto socioemocional de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje.	X		X		X		X	
		5- Empleo de métodos y técnicas	Aplico diversos métodos y técnicas, realizando mi sesión de aprendizaje de forma dinámica, despertando el interés de los estudiantes.	X		X		X		X	
	6-Ritmos de aprendizaje	Promuevo el logro de los aprendizajes significativos respetando los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		X		
	7- Evaluación	Me preocupo por que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje a través de la auto y coevaluación de forma permanente y formativa a mis estudiantes mediante el uso de instrumentos de evaluación.	X		X		X		X		
	8-Trabajo colaborativo	Propicio el trabajo colaborativo entre los estudiantes, para intercambiar ideas y opiniones que fortalezcan su aprendizaje.	X		X		X		X		
	9- Retroalimentación	Aseguro en brindar una retroalimentación descriptiva o por descubrimiento.	X		X		X		X		
	Relación interpersonal docente - estudiante	1- Clima de integración en estudiantes	Manejo adecuadamente el aula, generando un buen clima de integración entre los estudiantes fomentando una buena convivencia escolar.	X		X		X		X	
		2- Práctica de valores	Fomento la práctica de valores dentro de mis sesiones y/o experiencias de aprendizaje.	X		X		X		X	
		3- Normas de convivencia en el aula	Socializo las normas de convivencia en el aula durante la actividad de aprendizaje.	X		X		X		X	
		4-Comunicación empática	Propicio un estilo de comunicación asertiva a través de la escucha activa generando un espacio de confianza y empatía con el estudiante.	X		X		X		X	
	Responsabilidad del docente	1- Asistencia y puntualidad	Asisto puntualmente a mi institución educativa.	X		X		X		X	
		2- Actualización de contenidos pedagógicos	Mantengo mi carpeta pedagógica actualizada.	X		X		X		X	
			Participo de forma activa en los cursos de capacitación convocados por la Institución, Ugel y Minedu a través de Perúeduca.	X		X		X		X	
	3-Grado profesional	Sigo estudios de post grado para la mejora de mi desempeño docente.	X		X		X		X		



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

	4-Corrección de errores	Me autoevalúo, realizando correcciones y mejoras en mi accionar diario	X		X		X		X		
		Considero levantar las observaciones realizadas durante el acompañamiento pedagógico en el aula de parte de la dirección.	X		X		X		X		

*Grado y Nombre del Experto: Dr. Teonila Colunche Campos*

*Firma del experto :*

**EXPERTO EVALUADOR**

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, TAMBOGRANDE- PIURA.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

ESCALA PARA ESTABLECER LA RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE

**3. TESISISTA:**

Br.: CASTAÑEDA BUSTIOS, PEDRO GUSTAVO

**4. DECISIÓN:**


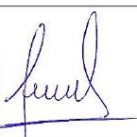

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 26 de mayo de 2022

  <hr/> <p><b>DRA. TEONILA COLUNCHE CAMPOS DNI 41015812</b></p>	 <p>HUELLA</p>
---	--





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>COLUNCHE CAMPOS</b>
Nombres	<b>TEONILA</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>41015812</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b>
Rector	<b>LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION</b>
Secretario General	<b>SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL</b>
Director	<b>PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>DOCTOR</b>
Denominación	<b>DOCTORA EN EDUCACION</b>
Fecha de Expedición	<b>09/04/18</b>
Resolución/Acta	<b>0093-2018-UCV</b>
Diploma	<b>052-031698</b>
Fecha Matricula	<b>05/08/2014</b>
Fecha Egreso	<b>31/12/2016</b>

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:  
Santiago de Surco, 25 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000750443

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 27 de mayo del 2022

Señor (a)  
Mgtr Luis Ciriaco Rentería Cachay  
Ciudad. -

*De mi consideración:*

*Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:*

*El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestría en Administración de la Educación.*

*Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.*

*Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:*

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*



---

*Br. Castañeda Bustios, Pedro Gustavo*

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**TÍTULO DE LA TESIS: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, TAMBOGRANDE-PIURA.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional	1- Fatiga	Considero sentirme fatigado al antes de iniciar mi jornada de trabajo diario.	X		X		X		X			
			Me siento con mucha vitalidad durante mis actividades pedagógicas.	X		X		X		X			
		2- Cansancio	Me siento cansado para atender casos específicos de mis estudiantes	X		X		X		X			
			Me encuentro cansado para participar de las horas colegiadas.	X		X		X		X			
		3- Agotamiento	Considero encontrarme actualmente agotado para contribuir en el desarrollo de las actividades institucionales.	X		X		X		X			
			Siento que me faltan habilidades socioemocionales para afrontar las demandas laborales.	X		X		X		X			
		4- Desgaste	Considero que la excesiva carga laboral perjudica mi salud.	X		X		X		X			
			Siento que el nivel de producción cognitiva ha disminuido debido al desgaste emocional.	X		X		X		X			
	Despersonalización	1- Distanciamiento Afectivo	Prefiero no involucrarme en los problemas que puedan estar pasando mis estudiantes.	X		X		X		X			
			Comprendo con facilidad lo que pueden sentir mis estudiantes.	X		X		X		X			
		2- Irritabilidad	Autorregulo adecuadamente mis emociones dentro de la convivencia escolar.	X		X		X		X			
			Siento que me molesto con facilidad ante situaciones relacionadas a mi trabajo.	X		X		X		X			
		3- Pérdida de Motivación	Considero que he perdido la motivación por mi trabajo.	X		X		X		X			
			Realizo mis funciones de forma rutinaria sin motivación.	X		X		X		X			
		4- Indiferencia	Últimamente trato a mis estudiantes con indiferencia.	X		X		X		X			
			Me resulta indiferente el logro de los aprendizajes de mis estudiantes.	X		X		X		X			
	Realización personal	1- Bajo Rendimiento Laboral	Considero que mi rendimiento laboral ha disminuido durante el presente año escolar.	X		X		X		X			
			Trabajo con motivación y efectividad mis funciones.	X		X		X		X			
		2- Baja Autoestima	Me siento valorado y estimado en mi trabajo a pesar de la excesiva carga laboral.	X		X		X		X			
			Considero que vengo realizando un trabajo valioso para mis estudiantes.	X		X		X		X			



DESEMPEÑO DOCENTE	Pedagógico - Didáctica	1 – Planificación de actividades de aprendizaje	Planifico mis actividades atendiendo las necesidades e intereses de mis estudiantes.	X		X		X		X	
			Inicio la actividad de aprendizaje a través de una situación significativa o retadora para atraer la atención del estudiante.	X		X		X		X	
			Aseguro la relación coherente entre el propósito y el producto que se presenta al estudiante en cada actividad.	X		X		X		X	
			Preciso los desempeños de acuerdo con el grado y ritmo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		X	
			Construyo instrumentos de evaluación con criterios y descriptores que te permitan valorar el producto de tu estudiante de manera objetiva.	X		X		X		X	
		2- Participación activa del estudiante	Genero preguntas reflexivas en todos los momentos de la actividad de aprendizaje.	X		X		X		X	
		3- Utilización de medios y materiales didácticos	Empleo de manera didáctica materiales y medios físicos y virtuales durante el desarrollo de mis sesiones de aprendizaje.	X		X		X		X	
		4 – Soporte socioemocional	Me preocupo por el aspecto socioemocional de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje.	X		X		X		X	
		5- Empleo de métodos y técnicas	Aplico diversos métodos y técnicas, realizando mi sesión de aprendizaje de forma dinámica, despertando el interés de los estudiantes.	X		X		X		X	
		6-Ritmos de aprendizaje	Promuevo el logro de los aprendizajes significativos respetando los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		X	
	7- Evaluación	Me preocupo por que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje a través de la auto y coevaluación de forma permanente y formativa a mis estudiantes mediante el uso de instrumentos de evaluación.	X		X		X		X		
	8-Trabajo colaborativo	Propicio el trabajo colaborativo entre los estudiantes, para intercambiar ideas y opiniones que fortalezcan su aprendizaje.	X		X		X		X		
	9- Retroalimentación	Aseguro en brindar una retroalimentación descriptiva o por descubrimiento.	X		X		X		X		
	Relación interpersonal docente - estudiante	1- Clima de integración en estudiantes	Manejo adecuadamente el aula, generando un buen clima de integración entre los estudiantes fomentando una buena convivencia escolar.	X		X		X		X	
		2- Práctica de valores	Fomento la práctica de valores dentro de mis sesiones y/o experiencias de aprendizaje.	X		X		X		X	
		3- Normas de convivencia en el aula	Socializo las normas de convivencia en el aula durante la actividad de aprendizaje.	X		X		X		X	
		4-Comunicación empática	Propicio un estilo de comunicación asertiva a través de la escucha activa generando un espacio de confianza y empatía con el estudiante.	X		X		X		X	
	Responsabilidad del docente	1-Asistencia y puntualidad	Asisto puntualmente a mi institución educativa.	X		X		X		X	
		2- Actualización de contenidos pedagógicos	Mantengo mi carpeta pedagógica actualizada.	X		X		X		X	
			Participo de forma activa en los cursos de capacitación convocados por la Institución, Ugel y Minedu a través de Perúeduca.	X		X		X		X	
	3-Grado profesional	Sigo estudios de post grado para la mejora de mi desempeño docente.	X		X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	4-Corrección de errores	Me autoevalúo, realizando correcciones y mejoras en mi accionar diario	X		X		X		X		
		Considero levantar las observaciones realizadas durante el acompañamiento pedagógico en el aula de parte de la dirección.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mgtr Luis Ciriaco Rentería Cachay

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, TAMBOGRANDE- PIURA.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

ESCALA PARA ESTABLECER LA RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE

**3. TESISISTA:**

Br.: CASTAÑEDA BUSTIOS, PEDRO GUSTAVO

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de mayo de 2022

<p><b>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</b> <b>ESCUELA DE POSGRADO</b></p>  <hr/> <p>Luis Ciriaco Rentería Cachay DNI: 41591115 Mg. en Investigación y Docencia Universitaria</p>	 <p><b>HUELLA</b></p>
--	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RENTERIA CACHAY**  
Nombres **LUIS CIRIACO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **41591115**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO**  
Rector **JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ**  
Secretario General **MANUEL AUGENCIO SANDOVAL RODRIGUEZ**  
Director De Escuela **SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN INVESTIGACION Y DOCENCIA**  
Fecha de Expedición **29/08/17**  
Resolución/Acta **866-2017-R**  
Diploma **UNPRG-EPG-2017-407**  
Fecha Matrícula **30/08/2014**  
Fecha Egreso **30/07/2016**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:  
Santiago de Surco, 27 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000753016

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Chiclayo, 24 de mayo del 2022

SEÑOR:  
Mg. Ramón García Alama  
Director

Ciudad.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación  
REFERENCIA : Solicitud de la interesada de fecha: 24 de mayo del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Castañeda Bustios, Pedro Gustavo
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Síndrome de Burnout y desempeño docente de una institución educativa pública, Tambogrande - Piura.
- 6) Asesor : Dr. Rolando Mario Castro Balcázar

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar beneficiar al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Mg. Yosip Ibrahín Mejía Díaz  
JEFE EPG-UCV-CH

ap (CI).





PERÚ

Ministerio  
de Educación

Piura  
Región



INSTITUCION EDUCATIVA  
"CORONEL ANDRES RAZURI -15018"  
TAMBOGRANDE

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

Tambo grande, 10 de junio de 2022

**OFICIO N° 032 - 2022- GOB. REG. PIURA- DREP-UGEL.T. IE. 15018 CAR- D**

Señor.  
Mg. YOSIP IBRAHIN MEJÍA DIAZ  
JEFE EPG – UCV – CH.

ASUNTO	:	COMUNICO ACEPTACIÓN DE APLICACIÓN DE TESIS DE MAESTRÍA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 15018 "CORONEL ANDRÉS RAZURI" TAMBOGRANDE
Ref.	:	Solicitud.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi saludo en nombre de la Institución Educativa N° 15018 "Coronel Andrés Razuri"; Tambogrande, y a la vez para comunicarle a su Representada, la aceptación de la aplicación de la Tesis de maestría en Administración de la Educación al maestrante PEDRO GUSTAVO CASTAÑEDA BUSTIOS, con su Tesis titulada "SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA" TAMBOGRANDE – PIURA.

Sin Otro particular aprovecho la oportunidad, para reiterarle las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente



*Ramón E. García Alama*  
Prof. Ramón E. García Alama  
DNI. 02763328  
DIRECTOR  
I.E. N° 15018 - C. ANDRES RAZURI - TAMBOGRANDE

REGA/D.  
ZCSP  
Lst.secr.

