

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE  
DIOS  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**“EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN  
LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BÁSICO  
REGULAR “AUGUSTO BOURONCLE ACUÑA” DE PUERTO  
MALDONADO - 2022”**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

**AUTORA:**

**Bach. AMAR CERON, Grisel Yoshelym**

**ASESOR:**

**Dr. AVENDAÑO CRUZ, Cirilo Edgar**

**CO-ASESORA:**

**Mgt. ALONZO YARANGA; Lidia**

**Puerto Maldonado, octubre - 2023**



**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE  
DIOS  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**“EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN  
LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BÁSICO  
REGULAR “AUGUSTO BOURONCLE ACUÑA” DE PUERTO  
MALDONADO - 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**AUTORES:**

**Bach. AMAR CERON, Grisel Yoshelyn.**

**ASESOR:**

**Dr. AVENDAÑO CRUZ Cirilo Edgar.**

**CO-ASESORA:**

**Mgt. ALONZO YARANGA; Lidia**

**Puerto Maldonado, octubre - 2023**

## DEDICATORIA

- Dedico esta tesis a mi ser celestial, por guiarme en cada paso de mi vida y me permitió lograr la meta ser profesional en esta vida.
- A mi querida madre, por ser la luz que me ilumina.
- Padre, que siempre me apoyas en cada momento de mi vida con tus sabios conocimientos para lograr este objetivo.

## **AGRADECIMIENTO**

- Agradezco a Dios por permitir concluir el trabajo de investigación.
- A mi asesor, quien estuvo en cada momento para guiarnos con su trayectoria profesional, y poder concluir el trabajo de investigación.
- A la plana docente de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” que participaron, para los fines académicos de la presente investigación.

# TURNITIN\_GRISEL AMAR

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	<a href="https://repositorio.unamad.edu.pe">repositorio.unamad.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="https://repositorio.unh.edu.pe">repositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%

## PRESENTACIÓN

RESPETABLES MIEMBROS DEL JURADO:

Dando lugar y consideración la tesis de Primeros auxilios: “EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E.B.R. “AUGUSTO BOURONCLE ACUÑA” DE PUERTO MALDONADO - 2022” para optar el título de Licenciada en Enfermería.

Este trabajo de investigación ha sido creado por lo establecido en la Directriz de Grados y Títulos, considerando como puntos de apoyo para su perfeccionamiento la información procurada durante nuestra preparación académica en la Facultad, prácticas proficientes, discusiones bibliográficas de diferentes creadores sobre la profundidad del trabajo y la obtención de los datos mediante los instrumentos.

Atentamente:

.....  
AMAR CERON, Grisel Yoshelym.

DNI. 72252726

## RESUMEN

Tiene como finalidad **Objetivo:** “Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado.”

**Metodología:** Se empleo método hipotético deductivo, con un el diseño y Alcance correlacional y de cohorte transversal, sobre el síndrome de burnout y si tiene relación directa con el desempeño laboral. Es de corte transversal porque la información se va obtener en un determinado momento. Se empleó dos cuestionarios, Inventario de Maslash Burnout Inventory, y cuestionario de desempeño laboral docente, se utilizó el estadístico “Alfa de Cronbach”. **Resultados:** Gráfico 1, variable: Síndrome de Burnout el 59,2% de los Encuestados manifiestan tienen una vez a la semana; Gráfico 1 dimensión: Agotamiento Emocional el 25,59 % de los encuestados manifiestan que el Agotamiento Emocional pocas veces al año; Gráfico 2 dimensión: despersionalización el 54,10 % de los docentes manifiestan que la despersionalización tiene pocas veces al año; Gráfico 3 dimensión: falta de realización personal 57,38% de los docentes manifiestan que la Falta de Realización Personal tienen todos los días; Gráfico 4 variable: desempeño laboral el 39,34% del desempeño laboral de los docentes afirman que casi siempre tienen desempeño laboral; Gráfico 5 dimensión: labor de enseñanza y tutoría el 50,82% de los docentes manifiestan que siempre la labor de enseñanza y tutoría es muy buena; Gráfico 6 dimensión: Labor de investigación el 29,01% de los docentes manifiestan que a veces tienen la labor de investigación; Gráfico 7 dimensión: Labor de extensión y proyección universitaria el 45,90 % casi siempre tienen labor de extensión y proyecto es bueno. **Conclusión:** Existe una relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral de los Docentes nombrados y contratados.

**Palabras claves:** Desempeño laboral, Síndrome de burnout, Despersionalización, Agotamiento emocional, Falta de realización personal.



## ABSTRACT O SUMMARY

Its purpose **Objective:** “To determine the relationship that exists between burnout syndrome and job performance in I.E.B.R. teachers. “Augusto Bouroncle Acuña” from Puerto Maldonado.”

**Methodology:** A hypothetical deductive method was used, with a correlational and cross-sectional cohort design and scope, on burnout syndrome and whether it has a direct relationship with job performance. It is cross-sectional because the information will be obtained at a certain time. Two questionnaires were used, the Maslach Burnout Inventory, and the teaching job performance questionnaire, the “Cronbach's Alpha” statistic was used. **Results:** Graph 1, variable: Burnout Syndrome, 59.2% of Respondents say they have it once a week; Graph 1 dimension: Emotional Exhaustion 25.59% of those surveyed state that they experience Emotional Exhaustion a few times a year; Graph 2 dimension: depersonalization 54.10% of teachers state that depersonalization occurs a few times a year; Graph 3 dimension: lack of personal fulfillment 57.38% of teachers state that they have a Lack of Personal Fulfillment every day; Graph 4 variable: job performance 39.34% of teachers' job performance state that they almost always have job performance; Graph 5 dimension: teaching and tutoring work 50.82% of teachers state that the teaching and tutoring work is always very good; Graph 6 dimension: Research work 29.01% of teachers state that sometimes they have research work; Graph 7 dimension: Extension work and university projection 45.90% almost always have extension work and the project is good. **Conclusion:** There is a relationship between Burnout Syndrome and the Work Performance of the Teachers appointed and hired at the I. E. B.R “Augusto Bouroncle Acuña” of the city of Puerto Maldonado.

**Keywords:** Job performance, Burnout syndrome, Depersonalization, Emotional exhaustion, Lack of personal fulfillment.

## INTRODUCCIÓN

El burnout, como reacción a la presión constante del trabajo, es la consecuencia de una mezcla de factores estresantes que comienzan en el entorno social y laboral y en el propio sujeto (1).

Aunque diversos estudios señalan que este trastorno se da con mayor frecuencia en las profesiones asistenciales, las investigaciones actuales indican que el burnout y sus tres aspectos son igualmente relevantes para los estudiantes.

La investigación se llevó a cabo en la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado – Madre de Dios.

La técnica de investigación es lógico especulativa, que parte de la percepción de peculiaridades generales determinadas para traer a colación los trozos específicos de perspicacia contenidos expresamente en una circunstancia global. Según Bernal (2006, p. 56), la técnica racional especulativa comprende una estrategia que parte de un enunciado como especulación e intenta refutar tales especulaciones, encontrando a partir de ellas extremos que deben ser desafiados con las realidades actuales.

Por eso, en el perfeccionamiento de la exploración actual, se pensó en la definición de especulaciones, de las cuales se consideraron los factores, a partir de sus aspectos; se averiguaron punteros cuantificables, ya que la revisión aplicada a los educadores dio datos que se cambiaron en clases de examen hasta conseguir una exactitud de la verdad. La comprobación de especulaciones explícitas, alusivas a las etapas educativas y funcionales, permitió dinámicamente la confirmación de la teoría focal de la exploración.

El tipo básico, de alcance descriptivo, exploratoria e inferencial de tipo transversal y no experimental, se aplicó correlacionando el Inventario de Burnout de Maslach (MBI, “este diseño se vincula y asocian entre conceptos, sucesos, variables, categorías, comunicación y contexto” (2).

Es importante resaltar que los encuestados según la ubicación geográfica es que son bajos recursos económicos, debido a ser una entidad públicas, sus padres son mototaxistas, agricultores.

En estos días estamos viviendo cambios acelerados en los Fundamentos de la Instrucción, en los que están implicadas todas las partes de la existencia humana, la formación y la información.

La información se duplica y se extiende con más fuerza, como indica el avance de la ciencia y la innovación. De esta forma, las necesidades nunca más requieren información disciplinar, sino transdisciplinar.

Castro, P. (2008), en su propuesta denominada "El estrés docente en los profesores de Escuela Pública", para su Postgrado en Formación con mención en Instrucción Los directivos de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Postgrado, presume que las variables que desencadenan la presión laboral en los educadores son las asociaciones con alumnos, tutores y socios o colaboradores. Recomienda abordar una iniciativa más participativa y basada en el voto.

Zavala, J. (2008), en su propuesta "Estrés y burnout del educador: Una seria corrección", para el nivel de Experto en Formación con mención en Escolaridad El consejo, Escuela de Postgrado; expresa que su trabajo es consecuencia de una normativa no del todo asentada de importancia para una realidad latinoamericana y contextualizada últimamente. Expresa que mostrar presión es actualmente una realidad básica y a la vez silenciosa.

En el ámbito educativo, numerosos factores estresantes se combinan y terminan influyendo en los educadores de diferentes maneras sin que ellos lo perciban. Hay pruebas de que el estrés del educador existe en los diferentes factores reales latinoamericanos, produciendo diversas condiciones médicas en los educadores, cuya fuerza es tal que se ha convertido en una condición médica en sí misma. Asimismo, certifica que el jefe de capacitación puede en un segundo determinado decidir el nivel de presión y las variables que la hacen dentro de una asociación y proponer componentes que la supervisen. En esta línea, es factible ofrecer un lugar de trabajo valorado por los educadores y lograr una escuela no tan conflictiva sino más exitosa y estimada por el clima en el que se encuentra.

Lo importante de la investigación permitió tener una descripción del estado de salud en que se encuentran los docentes y con ello tomar medidas que mejoren su desempeño laboral en la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado, contribuyendo con el real desarrollo de la educación en nuestra región.

La tesis esta estructura por cuatro capítulos:

**Capítulo I**, contextualiza el “Problema de la Investigación”, contempla la descripción de la polémica, describe el problema, objetivo general y subobjetivos, variable dependiente e independiente, operacionalización de ambas variables, inferencias, justificación y respetos de derechos de autores.

**Capítulo II**, contextualiza el “Marco Teórico” contempla, el fortalecimiento de las variables, tanto a nivel local, nacional e internacional, como la definición de términos básicos.

**Capítulo III**, contextualiza “Metodología de Investigación” contempla, diseño, tipo, enfoque, nivel, universo y muestra, métodos, técnica, procesamiento de datos.

**Capítulo IV**, Presenta la “Resultado de la Investigación”, descriptivo, inferencial, discusiones, conclusiones, Sugerencias, Referencia bibliográfica estilo Vancouver y anexos.

Anexo 01: Matriz de consistencia.

Anexo 02: Instrumento.

Anexo 03: Solicitud de autorización para realización el estudio.

Anexo 04: Consentimiento informado.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	I
AGRADECIMIENTO .....	II
PRESENTACIÓN .....	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT O SUMMARY .....	V
INTRODUCCIÓN.....	VI
ÍNDICE .....	X
ÍNDICES DE GRÁFICOS .....	XIII
ÍNDICES DE TABLAS .....	XIV
<b>CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>15</b>
1.1. Descripción del problema. ....	15
1.2. Formulación del problema. ....	17
1.2.1. Problema General .....	17
1.2.2. Problemas Específicos.....	17
1.3. Objetivos.....	18
1.3.1. Objetivo general .....	18
1.3.2. Objetivos específicos .....	18
1.4. Variables.....	18
1.4.1. variable 1: Síndrome de Burnout.....	18
1.4.2. Variable 2: Desempeño laboral .....	19
1.5. Operacionalización de variable.....	20
1.6. Hipótesis .....	21
1.6.1. Hipótesis general.....	21

1.6.2. Hipótesis específicas.....	21
1.7. Justificación. ....	21
1.8. Consideraciones éticas.....	22
<b>CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>23</b>
2.1. Antecedentes de estudios.....	23
2.1.1. Nivel nacional.....	23
2.1.2. Nivel internacional.....	25
2.2. Marco Teórico.....	28
2.2.1. Síndrome de Burnout.....	28
2.2.2. Desempeño laboral.....	42
2.3. Definición de términos.....	48
<b>CAPITULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>51</b>
3.1. Tipo de estudio.....	51
3.2. Diseño de estudio.....	52
3.3. Población y muestra.....	52
3.3.1. Población.....	52
3.3.2. Muestra.....	52
3.4. Métodos y técnicas.....	53
3.5. Tratamiento de datos.....	53
<b>CAPITULO IV RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>59</b>
4.1. Análisis e Interpretación de Resultados.....	59
4.2. Análisis de las variables.....	59
4.2. Prueba de hipótesis.....	76
4.2.1. Hipótesis general.....	76
4.2.2. Hipótesis específicas.....	78

Discusiones .....	83
Conclusiones .....	87
Recomendaciones .....	88
Referencia Bibliográfica.....	88
ANEXO 1: Matriz de Consistencia.....	93
ANEXO 2: Instrumento.....	94
ANEXO 3: Solicitud de autorización para realización de estudio.....	98
ANEXO 4: Solicitud de validación de instrumento.....	100
ANEXO 5: Ficha de Validación.....	101
ANEXO 6: Consentimiento Informado.....	102



## ÍNDICES DE GRÁFICOS

<b>Figura N° 1</b> Síndrome de Burnout.....	63
<b>Figura N° 2</b> Agotamiento Emocional .....	65
<b>Figura N° 3</b> Resultados generales de la dimensión: Despersonalización .....	66
<b>Figura N° 4</b> Falta de Realización Personal .....	68
<b>Figura N° 5</b> Desempeño laboral.....	72
<b>Figura N° 6</b> Labor de enseñanza y tutoría .....	73
<b>Figura N° 7</b> Labor de investigación .....	74
<b>Figura N° 8</b> Labor de extensión y proyección .....	75

## ÍNDICES DE TABLAS

Tabla 1 Confiabilidad del instrumento.....	58
Tabla 2 Validación del instrumento.....	58
Tabla 3 Puntuaciones generales de la variable Síndrome de Burnout y sus dimensiones.....	60
Tabla 4 Descriptivos de la variable Síndrome de Burnout.....	62
Tabla 5 Síndrome de Burnout.....	63
Tabla 6 Agotamiento Emocional.....	64
Tabla 7 Despersonalización.....	66
Tabla 8 Falta de Realización Personal.....	67
Tabla 9 Puntuaciones generales de la variable, Desempeño laboral y sus dimensiones.....	69
Tabla 10 Descriptivos de la variable: Desempeño laboral.....	71
Tabla 11 Desempeño laboral.....	72
Tabla 12 Labor de enseñanza y tutoría.....	73
Tabla 13 Labor de investigación.....	74
Tabla 14 Labor de extensión y proyección.....	75
Tabla 15 Correlación entre Desempeño laboral y Síndrome de Burnout.....	77
Tabla 16 Correlación entre Desempeño laboral y la dimensión Agotamiento Emocional.....	79
Tabla 17 Correlación entre Desempeño laboral y la dimensión Despersonalización.....	80
Tabla 18 Correlación entre Desempeño laboral y la dimensión Falta de Realización Personal.....	82

## **CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción del problema.**

La Institución Educativa Básico Regular “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto se encuentra ubicado en la Jr. Puno Nro1000, el Centro Poblado de Puerto Maldonado, Distrito de Tambopata, Provincia de Tambopata Departamento de Madre de Dios. Es de categoría escolarizado, género mixto y su turno es continuo sólo en la mañana. Por su condición de ser un Institución Educativa publica o estatal, alberga a estudiantes de clase media a baja. Así mismo, la realidad socio-educativa, además de presentar una serie de dificultades problemas familiares de carácter disfuncional, posible marginación social, posible falta de una educación en valores que deben reflejarse en la conducta y aprendizaje de los estudiantes en las aulas. Con esta premisa es necesario priorizar un estudio sobre el estado de estrés laboral que pudieran haberse instalado en los docentes al punto de convertirse en Burnout, como producto de la interacción con la comunidad estudiantil muchas veces con muy poca implementación o descuido por parte del Estado obligando a todos los docentes, revertir el caos educativo de nuestro país, no siendo ajeno a esta realidad la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado lugar donde se realizó el presente trabajo de investigación; y, todo esfuerzo en en condiciones no adecuadas, implica cumplir con nuestra labor al margen que pueda comprometer con nuestra salud, muchas veces sin el reconocimiento debido ante esfuerzos realizados y la falta de estímulo de parte de las autoridades.

Tomando en cuenta lo dicho anteriormente y sabiendo que, el estrés forma parte de nuestro diario vivir, siendo considerado o parte de un malestar para la sociedad, afectando no sólo, a la salud y al bienestar personal, sino también, a la satisfacción laboral y colectiva.

En cuanto a la docencia, evidenciamos que no todos están preparados para ejercer mencionada función, ya que algunos de ellos no son expertos en exhibición, a pesar de que se mantienen actualizados en el ámbito de la especialidad que imparten. Es evidente que los instructores no centran sus ejercicios en la mejora de la capacidad de mostrar, asumiéndola con obligación, ya que existen numerosas exigencias normativas y ésta es la capacidad que se evalúa.

El docente debe de dar preeminencia a la función docencia asumida como enseñanza, la investigación manifestará si muestran debilidades y dentro de su praxis profesional dentro de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado.

Pero, por otro lado, no será problema mayor encontrar que algunos docentes no tienen el interés de asistir a eventos de actualización, capacitaciones, etc. con el pretexto que no le alcanza el tiempo, entre otros, teniendo como resultado el indicio de posible bajo rendimiento en cuanto a su calidad laboral.

El motivo principal del presente trabajo de investigación radica en que tras visita en diferentes fechas realizados a la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado, me entreviste con algunos de los actores principales de la comunidad educativa como CONEI, APAFA, y a nivel estudiantil con el brigadier general y de la misma manera con el alcalde de todos los estudiantes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado que manifestaron cierto disconformidad con los resultados académicos a nivel estudiantil, atribuyéndose a las posibles causas, como la falta de identidad de los docentes

con su institución educativa, la actitud personalista de algunos, la ausencia de una comunicación asertiva de otros, la actitud autoritaria de algunos, la practica monótona en la pedagogía, el hermetismo al cambio, la falta de una actitud empática, no manejan las TIC, la actitud autosuficiente de otros, posible conformismo en algunos, desinterés de trabajar en equipo, la probabilidad de algunos de no respetar los documentos de gestión y en algunos casos hasta posibles rompimientos de relaciones por algún motivo

Por tal razón, determine realizar el presente trabajo de investigación: “El síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Básico Regular “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado.

## **1.2. Formulación del problema.**

### **1.2.1. Problema General**

P.G. ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral en los docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

**P.E.1.** ¿Cuál es la asociación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado?

**P.E.2.** ¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado?

**P.E.3.** ¿Cuál es la comparación que existe entre la realización personal en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes de I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado?

### **1.3. Objetivos.**

#### **1.3.1. Objetivo general**

O.G. Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

**O.E.1.** Comprobar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado.

**O.E.2.** Determinar la relación que existe entre la despersonalización y desempeño laboral en los docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado.

**O.E.3.** Evidenciar la relación que existe entre la falta de realización personal en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado.

### **1.4. Variables.**

#### **1.4.1. variable 1: Síndrome de Burnout.**

Un trastorno mental se debe a un estresor relacional, que se manifestaría en el ámbito laboral y se presenta como un desarrollo trifactorial. Estas variables son el "Cansancio Personal", los comportamientos de "Despersonalización o Pesimismo" hacia las personas con las que se relaciona el experto y la sensación de incapacidad.

**Dimensiones:**

Agotamiento emocional.

Despersonalización.

Falta de realización personal.

**1.4.2. Variable 2: Desempeño laboral**

Se trata de intervenir y ayudar al ciclo mediante el cual los alumnos fomentan su perspicacia, capacidades, habilidades, mentalidades y valores, dentro del sistema de una forma de comportarse que valora a los demás y respeta las libertades individuales y sociales. Para cumplir esta misión, los educadores deben tener fe en ella y en que es factible llevarla a cabo con eficacia. (Schwab: 1999, p. 109).

**Dimensiones**

Labor de enseñanza y tutoría.

Labor de investigación.

Labor de extensión y proyección a la comunidad

### 1.5. Operacionalización de variable.

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable	Escala de medición
Síndrome de Bournot		Agotamiento emocional.	1. Cansancio emocional.	Cualitativa	Nominal
			2. Agotamiento físico.	Cualitativa	Nominal
			3. Sentimientos y actitudes negativas hacia el trabajo que desempeña.	Cualitativa	Nominal
		Despersonalización	4. Trato impersonal hacia los alumnos y los compañeros de trabajo.	Cualitativa	Nominal
			5. Falta de preocupación por los problemas de otros.	Cualitativa	Nominal
			6. Auto concepto negativo.	Cualitativa	Nominal
		Falta de realización personal	7. Tener una respuesta negativa del trabajo que desempeño.	Cualitativa	Nominal
			8. Sentimientos negativos de mi Competencia profesional.	Cualitativa	Nominal
Desempeño laboral		Labor de enseñanza y tutoría.	9. Dominio docente.	Cualitativa	Nominal
			10. Proceso de enseñanza aprendizaje	Cualitativa	Nominal
			11. Acción tutorial.	Cualitativa	Nominal
			12. Consejería.	Cualitativa	Nominal
		Labor de investigación	13. Investigación.	Cualitativa	Nominal
			14. Producción intelectual.	Cualitativa	Nominal
		Labor de extensión y proyección a la comunidad	15. Extensión a la comunidad	Cualitativa	Nominal
			16. Proyección social.	Cualitativa	Nominal
			17. Participación en eventos académicos	Cualitativa	Nominal



## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

**HG.** El Síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

**H1** El agotamiento emocional presenta significancia numérica con el desempeño laboral en los docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado

**H2** La despersonalización presenta significancia numérica con el desempeño laboral en los docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado.

**H3** La falta de realización personal en el trabajo presenta significancia numérica con el desempeño laboral en los docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado

## **1.7. Justificación.**

**1.7.1 Conveniencia.** - Porque es muy saludable para todos conocer nivel de relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral en los docentes de una I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado para ver si repercute directamente en la calidad educativa regional.

**1.7.2 Relevancia Social.** - Con los resultados obtenidos de la exploración, las sustancias centradas en la formación fundamental habitual reforzarán los diferentes ejercicios para el apoyo o la mejora de la naturaleza de la instrucción.

**1.7.3 Implicancias prácticas:**

Los resultados de este estudio ayudarán a resolver problemas con Síndrome de Burnout que tengan que ver el desempeño laboral en docentes, por que quedarán al alcance de la alta dirección, como el director de la Organización para formular políticas y lineamiento en mejora.

**1.7.4 Valor Teórico.** En cuanto a la hipotética legitimación de esta revisión, se consideró que será factible distinguir más datos, que estarán salvaguardados por ideas e hipótesis debidamente referenciadas, y en consecuencia servirán de base para futuras exploraciones.

**1.7.5 Utilidad Metodológica.** - Los instrumentos que se utilizarán en este estudio se inclinarán hacia el sistema estratégico debido a su legitimidad.

**1.8. Consideraciones éticas.**

Para aplicar las encuestas a los instructores, inicialmente se les informará sobre el objetivo del examen y se les preguntará si desean participar para que puedan comunicar su consentimiento, garantizando el secreto de la información y el respeto de su personalidad. Además, los datos se utilizarán con fines lógicos.

## **CAPITULO II MARCO TEÓRICO.**

### **2.1. Antecedentes de estudios.**

#### **2.1.1. Nivel nacional**

Los antecedentes que tienen cierta afinidad a nuestra investigación, se detallan a continuación:

Castro, P. (2008), en su propuesta "El estrés docente en los profesores de Escuela Pública", para optar al título de Postgrado en Formación con mención en Formación de Directivos de la Escuela de Postgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, presume que las variables que desencadenan la presión laboral en los educadores son las relaciones con los alumnos, tutores y compañeros o colegas. Como sugerencias, orienta que los educadores deben intentar mantenerse sanos, tanto real como intelectualmente, adoptando metodologías de compromiso. Además, sugiere que las fundaciones educativas deberían contar con un profesorado específico: analistas, especialistas sociales, defensores de la familia que puedan gestionar cuestiones relacionadas con la conducta y la ejecución. Recomienda abordar una iniciativa más participativa y mayoritaria.

Zavala, J. (2008), en su postulación denominada "Estrés y burnout del educador: Una nefasta actualización", para obtener el nivel de Experto en Formación con mención en Instrucción El board, Escuela de Postgrado; expresa que su trabajo es la consecuencia de un trabajo aún en el aire por medidas de significación a una realidad latinoamericana y contextualizada últimamente.

Expresa que el estrés del educador es actualmente una realidad básica pero silenciosa. En el ámbito educativo, numerosos factores estresantes se fusionan y terminan influyendo en los educadores de diferentes maneras sin que ellos lo perciban. Está comprobado que la presión demostrativa existe en los diferentes factores reales latinoamericanos, produciendo diversas afecciones médicas en los educadores, cuya potencia es con el fin que se ha convertido en una afección médica en sí misma. Asimismo, certifica que el director escolar puede en un segundo determinado decidir el nivel de presión y los elementos que la conforman dentro de una asociación y proponer instrumentos que la supervisen. En esta línea, es factible ofrecer un lugar de trabajo valorado por los educadores y lograr una escuela no tan conflictiva sino más convincente y estimada por el clima en el que se encuentra.

Farfán, M. E. (2009), en su postulación denominada "Conexión entre el lugar de trabajo y el Trastorno de Burnout en educadores de Formación Optativa en Focos Educativos Estatales y Confidenciales", para el Nivel Escolar de Experto en Ciencias del Cerebro con mención en Ciencias del Cerebro Instructivo, expresa que en los resultados obtenidos, se observaron grados medios de Burnout en colegios estatales y no públicos. En cuanto a la conexión del aspecto de autoconocimiento del lugar de trabajo con la condición de Burnout en el ejemplo de concentración total, se vio que la variable de independencia tiene una relación positiva pero baja con el aspecto de agotamiento profundo y con el aspecto de despersonalización del trastorno de Burnout.

Asimismo, muestra que esta variable equivalente de independencia del entorno laboral tenía una relación poco lamentable con el aspecto de autosatisfacción. En cuanto a la relación de la variable de asociación con los diversos componentes del Burnout, por ejemplo, la debilidad cercana, la despersonalización y la satisfacción individual, no se obtuvieron conexiones mensurablemente críticas. Es más, la variable presión del entorno laboral no se conectó con el cansancio

profundo y la despersonalización del Burnout, sin embargo se correspondió negativamente con el aspecto satisfacción individual.

Con respecto a la correlación del entorno laboral entre las escuelas públicas y las privadas, no se detectaron grandes contrastes en los factores independencia, asociación y tensión. Por otra parte, en el trastorno de Burnout, los educadores de los colegios públicos obtuvieron puntuaciones altas en fatiga profunda y despersonalización en contraste con los de los colegios no públicos. Asimismo, se observa una puntuación baja en el aspecto de autosatisfacción. En los colegios concertados, de nuevo, destacan las altas puntuaciones en el aspecto de satisfacción individual.

### **2.1.2. Nivel internacional**

En este ámbito, las tesis que tienen relación con nuestro problema son:

Galindo (2001), en su propuesta denominada "Retrato multivariante del burnout en el personal escolar del Colegio de Salamanca", para la obtención del Título de Especialista en Formación, cuya relación se cita a continuación:

El trastorno de Burnout ha despertado un extraordinario interés lógico y profesional, en el entorno actual el Bienestar relacionado con la Palabra es un valor en alza, para ello es vital comprender y entender todo sobre el Estado de Burnout, teniendo en cuenta que:

- a.** Las personas quemadas tienen una ejecución pericial desafortunada, prestan una ayuda pésima, consumen también al paciente.
- b.** Las personas que experimentan los efectos nocivos del Trastorno de Burnout con frecuencia trabajan en administraciones que son fundamentales para la escolarización, el bienestar y la satisfacción personal de los individuos.

- c. Es posible tratarlo y prevenirlo, lo que ayuda al sujeto, a la asociación y a los ciudadanos en general.

El Burnout es una interacción que surge como resultado de una presión laboral persistente y en la que influyen factores individuales, sociales y jerárquicos.

Existe a partir de ahora un acuerdo general en tolerar la definición Maslach y Jackson (1981), quienes piensan en el Burnout como una construcción multifacética, compuesta por tres aspectos esenciales: Agotamiento o Extenuación Próxima, Despersonalización en el manejo de los pacientes y bajo Logro Privado en el trabajo. No hay muchos exámenes que desglosen la tasa de Burnout Condition en Profesores Universitarios. Utilizando el Maslach Burnout Stock hemos visto como el 87,3% del personal docente a tiempo completo del Colegio de Salamanca padece en alto o bajo grado el trastorno de Burnout. De ellos, el 18,4% experimenta los efectos nocivos del mismo en su mayor grado y el 68,9% está en sus fases.

Por clases, las personas menos sinceramente agotadas son los Profesores Universitarios, seguidos de los Oradores Universitarios y los Profesores Universitarios. El grupo más sinceramente agotado, fiel a su estilo, está formado por Colaboradores y Socios. Para esta revisión, se transmitieron 1700 resúmenes, de los cuales 762 fueron devueltos.

Piñeiro, N. (2003), coordinó la proposición "Concentrado sobre la presencia del Trastorno de Burnout en educadores de la Escuela Optativa Esencial "José Martí" de la región del Cotorro" en Cuba, que veremos en lo siguiente:

Las consecuencias de la exploración nos permiten llegar a las resoluciones adjuntas: El Trastorno de Burnout puede ser examinado desde el punto de vista clínico y psicosocial, el Burnout puede ser considerado como un trastorno de tres capas que se crea en aquellos expertos cuyo objeto de trabajo son los individuos,

las investigaciones sobre la investigación del Trastorno de Burnout en Cuba han sido sumamente escasas y los efectos secundarios del Trastorno de Burnout aparecidos por los educadores de la Escuela Facultativa Fundamental "José Martí" son: cansancio, migrañas, tormento muscular, influencias perturbadoras del descanso, ausentismo escolar, tabaquismo, impotencia para relajarse, intranquilidad, deseo de irse a casa, dificultad para concentrarse, baja confianza, ausencia de inspiración, torpeza, negación de sentimientos y pseudoinsistencia.

Guerrero, E. además, Castro, V. (2003), en el Colegio de Extremadura - España, coordinaron la proposición doctoral "Fuentes de estrés, burnout y perspectivas de ruptura en los defensores de la escuela facultativa", para adquirir el nivel de Especialista en Formación. Hacia el final del examen, se presumió que el 35,4% de los instructores tiene un elevado grado de presión laboral y el 7,7% considera que su ansiedad es extremadamente alta. Además, un alto porcentaje afirmó que la región que más contribuía a su presión continua era la presión relacionada con la empresa.

Moriana, J. A. también, Herruzo, J. (2003), en el Colegio de Córdoba - España, coordinó la postulación doctoral 'Estrés y burnout en educadores', (2004) para obtener el nivel de Especialista en Formación. Veremos los siguientes pasos y son:

En la presente revisión hipotética, se auditan los descubrimientos y exploraciones primarias dirigidas sobre presión y Burnout en educadores. Para empezar, se desglosan los estudios centrados en separar los desiguales principios sociodemográficas, de autoridad y de carácter. Seguidamente, se introducen los modelos hipotéticos que intentan dar sentido a esta peculiaridad, otros factores relacionados y los resultados individuales, familiares y jerárquicos relacionados. Por último, se presentan los dispositivos fundamentales de evaluación y los modelos más recientes de anticipación y mediación.

Tras un repaso minucioso de los escritos lógicos al respecto, se distinguen algunos límites en la técnica utilizada para la investigación de las causas, así como la deficiencia de medidas estratégicas aplicadas a las mediaciones realizadas con educadores. Sobresalen las informaciones que destacan ritmos más elevados de ausentismo escolar y licencias debilitadas, que sugieren un gasto significativo para la Organización Instructiva. Assim, propomos uma reflexão sobre estas perspectivas e a conforto de assumir planos de tentativa e quadros de localização e contração precoce.

## **2.2. Marco Teórico.**

### **2.2.1. Síndrome de Burnout.**

Formalmente sustentamos la presente investigación en definir algunas necesidades de Teorías y son las siguientes:

#### **Modelo procesual de Leiter.**

Es importante recordar que el educador, especialista vital en el perfeccionamiento del niño, enfrenta innumerables luchas que frecuentemente influyen en su bienestar, por lo que es importante introducir el "Modelo del Ciclo de Leiter" que surgió a partir del Modelo Sucesivo de Leiter, a partir de éste, comprenderemos lo importante que es para los instructores estar en condiciones ideales de bienestar para tener la opción de rendir lo suficiente en su trabajo de instrucción.

El Modelo de Interacción de Leiter, establece que: la presencia de Burnout ocurre a través de un ciclo que comienza con una irregularidad entre las demandas jerárquicas y los activos individuales, y después causa fatiga cercana en el educador. Posteriormente, el instructor encuentra la despersonalización como una técnica para adaptarse al Burnout; sin embargo, como la utilización de este



sistema no da grandes resultados, el educador termina esta interacción con un bajo Logro Privado.

En este modelo hipotético podemos ver la mediación de los tres aspectos que describen el Burnout, que surgen en una solicitud específica: primero el agotamiento profundo, después la despersonalización por último la satisfacción privada.

Según Leiter, el agotamiento profundo se convierte en el ángulo crítico de su hipótesis, que se describe por la presencia de debilidad, pérdida moderada de energía, etc.

Asimismo, caracteriza la despersonalización como un tipo de adaptación que salvaguarda al educador de la decepción y el agotamiento; incluye mentalidades y sentimientos críticos y pesimistas sobre los demás, que de este modo manifiestan desgana y reacciones indiferentes hacia las personas que ofrecen su tipo de ayuda.

Por último, expresa que el problema para la satisfacción individual en el trabajo son las reacciones pesimistas hacia uno mismo y el trabajo; como tal, es la desintegración de la idea de uno mismo unida a graves inseguridades, deficiencia y duda en sus capacidades para tener efecto.

A partir de esto es importante explicar que el horario diario, el trabajo aburrido, la presión social y laboral y diferentes variables permiten la presencia de la presión laboral y por ende el trastorno de Burnout.

De esta manera, un educador con estas cualidades: cansancio, pereza, presión, desilusión, debilidad física y mental, etcétera, no tendrá una ejecución laboral estable, ya que esta condición transforma al educador en un profesional genuina o mentalmente agotado, despreocupado por las polémicas de los requerimientos

de sus alumnos, fundamento instructivo; o bien, en un educador no confiable a sus expertos.

### **La teoría de la personalidad de Cattell.**

Cloninger (2003), la hipótesis factorial del carácter a la luz de la idea de calidad de Catell, se percibe como una propensión algo duradera y expansiva a responder con un objetivo específico en mente. Del mismo modo, la idea de característica se percibe según una perspectiva nomotética, es decir, piensa en que existen cualidades normales en todas las personas.

Cloninger (2003), en esta hipótesis, plantea la presencia de tres tipos de atributos según su sustancia y su nivel de consistencia y solidez:

- a. Cualidades temperamentales:** retratadas por grandes áreas de fuerza para un, son las características naturales de la persona que presentan un serio nivel de heredabilidad. Caracterizan el método específico de conducta de una persona.
  
- b. Características aptitudinales o de capacidad:** aluden a las capacidades del sujeto para afrontar y abordar circunstancias complejas. Presentan igualmente un elevado grado de heredabilidad.
  
- c. Características dinámicas:** Aluden a la parte inspiradora de la conducta, por lo que son las cualidades que muestran un nivel de vacilación más significativo. Se dividen en dos partes: La inspiración propiamente dicha y la condición de las circunstancias de la criatura.

### **Modelo demografía personalidad desilusión**

Según Sahili, es un modelo a seguir y se basa en lo siguiente respecto a la personalidad:

En consecuencia, Sahili (2010), define "el burnout no tiene una somatología omnicompreensiva, depende de los factores socio-sectoriales y de carácter institucional, lo que hace que su comportamiento sea extremadamente específico" (p. 210); es decir, los factores socio-sectoriales y de carácter se unen a la tensión cercana al hogar, a la asociación extrema en las tareas y a la alta responsabilidad de consideración causando una alta presión física y mental, y simultáneamente, el desconcierto de las tareas; desencadenando, posteriormente, el trastorno de Burnout.

Así, siguiendo la hipótesis de Catell y considerando el modelo de segmentos de carácter de frustración de Sahili, podemos certificar que el Burnout se da en aquellos educadores cuyos atributos de carácter tienen muchas imperfecciones o carencias; en consecuencia, este educador no puede adaptarse decididamente a las tensiones del trabajo y mucho menos satisfacer las diferentes exigencias instructivas de los alumnos, siendo impactado, el educador, pero además los alumnos, y posteriormente, la base instructiva.

Posteriormente, confirmamos que un educador retratado de esta manera resultará progresivamente decepcionado con su trabajo, en cualquier caso, perdiendo interés profesional.

Es significativo que los educadores, ya sea por tiempo, por falta de compromiso o por otras razones, no den la debida importancia a esta enfermedad; en consecuencia, al no estar tan informados como se espera, no tienen ni la más remota idea de cómo neutralizar la enfermedad a tiempo.

#### **Definición del burnout.**

Sahili (2010) hace referencia a que "el trastorno por agotamiento es una presión prolongada que experimentan las personas que trabajan directamente con individuos y en la que los esfuerzos realizados no se compensan adecuadamente. Los individuos que están destinados a experimentar los efectos

nocivos de estos son educadores, policías, especialistas, cuidadores médicos, etc."

Tal y como indican Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) caracterizan el Burnout como "una reacción retardada a constantes estresores a nivel individual y social, no del todo resuelta desde los aspectos conocidos como fatiga, negatividad e inadecuación experta". Asimismo, expresan que el Burnout es una condición mental que se debe a un estresor relacional, que se manifestaría en el ámbito laboral y se retrata como una construcción trifactorial: agotamiento profundo, despersonalización o negatividad y sensación de ineficacia o ausencia de satisfacción individual.

Por otra parte, Gil (2005) hace referencia a que el Burnout "es una reacción a la presión continua del trabajo, moldeada por perspectivas, discernimientos, sentimientos sombríos hacia el trabajo, individuos, con los que el especialista se relaciona en su ámbito laboral".

El INSHT (2001) es un trastorno derivado esencialmente de la cooperación del especialista tanto con el lugar de trabajo como con las personas para las que trabaja.

Posteriormente, teniendo en cuenta estas definiciones, el Trastorno de Burnout se caracteriza como un ciclo que surge como resultado de la presión laboral persistente en el que se consolidan factores individuales, sociales y jerárquicos. Se trata, en consecuencia, de un trastorno con implicaciones pesimistas llenas de sentimientos, de carácter tripartito que influye en los educadores a varios niveles: a nivel individual, por el cansancio, es decir, la sensación de no tener la opción de dar una mayor cantidad de sí mismo a nivel profundo; a nivel social, por la presencia de la crítica como comportamiento lejano hacia el trabajo y los individuos; por último, a nivel experto por la sensación de fracaso experto, es

decir, la sensación de no hacer las tareas adecuadamente y ser torpe en la actuación.

### **El burnout y sus características**

El mayor entendimiento, mostraremos algunas características del Burnout y son las siguientes:

- a) Es tricapa: son tres aspectos, como afirman Maslach, describen este trastorno con tres perspectivas que se comprueban en el burnout, la despersonalización y la menor ejecución del trabajo.
- b) Tiene un ciclo recurrente: ya que el educador puede encontrarse con los tres componentes del trastorno unas cuantas veces en diversas épocas de la vida.
- c) Tiene una interacción ininterrumpida y ascendente: ya que este trastorno se introduce de forma lenta y va aumentando dinámicamente en gravedad.
- d) Tiene una relación torcida: con esto implicamos que los tres elementos de la afección están interrelacionados, ya que la fatiga profunda, como variable primaria, impulsa la consecución de las otras dos partes, la despersonalización y la autosatisfacción.

## **síndrome de burnout y su dimensiones**

### **a) Agotamiento Emocional.**

Ortega y López (2003), expresan que el cansancio profundo es la reducción y pérdida de activos próximos, es decir, que el individuo se encuentra con la sensación de estar realmente agotado sin fin por su trabajo, con el resultado final de razonar que no aporta nada mentalmente a otras personas.

Por lo dicho, certificamos que el agotamiento profundo es el estado en el que el educador se encuentra continuamente con un agotamiento próximo al doméstico, que le lleva a estar malhumorado, ansioso, disuadido por la actividad de su trabajo, lamentándose continuamente por la abundancia de trabajo realizado. Al final del día, el educador se siente débil, impotente y miserable.

### **b) Despersonalización.**

Según el clínico Salova (2006), se basa en el crecimiento de la actitud pésima e indiferente con las demás personas.

Además, Salanova (2006), nos hace saber que la despersonalización "está conectada con mentalidades alejadas hacia los individuos con los que se asocian en el entorno laboral".

Posteriormente, la despersonalización es también la fase de escepticismo, que surge como un procedimiento de guardia del educador para salvaguardar su yo, eligiendo mentalidades pesimistas, críticas, por ejemplo, un exterior hiperactivo, que sólo construye su sentimiento de agotamiento, en todo caso, transformándolos en individuos agobiantes y amenazantes.

**c) Falta de realización personal.**

Para esta situación, Gil (2005) hace referencia a que "la disminución de la autosatisfacción alude a la disminución de las propias sensaciones de capacidad y realización en el trabajo".

Por otra parte, la ausencia de satisfacción individual en el trabajo, según el clínico Clonifer (2003), "es la propensión de los educadores a evaluarse a sí mismos y a la mejora de su trabajo de forma negativa, y como resultado, tienen una baja eficiencia y no soportan la presión". Teniendo en cuenta lo anterior, atestiguamos que la ausencia de satisfacción individual es el punto en el que el educador siente que las peticiones superan sus capacidades, por lo que la persona se siente decepcionada con sus logros como experto o, yendo en contra de la norma, intensifica sus esfuerzos, habilidades e intereses, ampliando en consecuencia su dedicación al trabajo de forma ilimitada.

En este aspecto, el educador se encuentra con la deficiencia de normas y, en general, con una separación en desarrollo de los ejercicios familiares, sociales y deportivos.

**Síndrome de Burnout y sus Entornos de desarrollo.**

- a. Clima social: Alude a la investigación de los cambios en la normativa que regula la práctica pericial y en la preparación pericial, las definiciones en la actividad del trabajo pericial y las circunstancias laborales peligrosas.
- b. Clima organizativo: Se centra en la investigación de las conexiones entre las distintas agrupaciones que componen el establecimiento, así como el proceso de socialización laboral a través del cual los individuos de la asociación se familiarizan con las cualidades, normas y reglas de conducta de algo muy similar. Hay que notar que el curso de colaboración entre el experto y el

individuo que viene a aconsejarle, controlado por la IE, produce presión de trabajo y por lo tanto Burnout.

- c. Clima interpersonal: Alude a los vínculos que los peritos mantienen con sus colegas y clientes de la administración.
- d. Clima individual: Considera las cualidades de carácter de cada uno de los expertos.

### **El Síndrome de Burnout y sus Factores que influyen**

Existen diversos elementos que inciden el Trastorno de Burnout, que se referencian en lo siguiente:

#### **a. Factor de personalidad: A nivel personal destacan:**

- **Sexo**, con esto queremos decir que las mujeres son más propensas a padecer este trastorno, ya que la doble responsabilidad comprometida con la práctica experta y la tarea familiar.
- **Estado conyugal**, ya que los instructores solteros son más propensos a padecer la condición de Burnout, en la medida en que un educador casado, por ser más estable, maduro y con inspiración familiar, lo hace más apto para lidiar con cuestiones individuales y contenciones profundas y, consecuentemente, más impermeable a este trastorno.
- **La edad**, alude a la forma en que el educador en los principales largos períodos de su práctica experta entiende que los premios expertos, financieros e individuales no son ni los garantizados ni los normales.



**b. Factor laboral:**

En el lugar de trabajo, lo primero que destaca es el trabajo con personas, seguido de circunstancias laborales desafortunadas en cuanto al clima actual, sistema progresivo o asociación, apenas activos, bajas compensaciones, sobrecarga de trabajo, espacio de trabajo desafortunado, poca independencia en el trabajo; también se hace referencia a los estresores relacionados con los nuevos avances utilizados en el trabajo diario,

**c. Factor social:**

Travers y Cooper (1997) traen a colación cuando dicen que "la condición de burnout es generalmente un desarrollo social que emerge como resultado de conexiones relacionales e institucionales" (p. 57), podemos hacer referencia, aquí, a la tensión de varios individuos del área local de instrucción, pero, además, la ausencia de apoyo familiar impacta.

**Síndrome de Burnout y Síntomas**

Son los siguientes síntomas:

**a. Psicósomáticos.**

Estos incluyen: cansancio o somnolencia constante, migrañas, privación del sueño, agonía sólida, problemas gastrointestinales, reducción de peso, disfonía, pesadez, hipertensión, agravamiento ocular, problemas dermatológicos, sentimientos tontos de trepidación, desánimo, problemas femeninos, ansiedad y psicosis.

### **b. Conductuales.**

Aquí notamos: Inasistencia al trabajo, consumo crónico de drogas (espresso, tabaco, licor, drogas, etc.), impotencia para vivir de manera despreocupada, trivialidad en el trato con los demás, expansión de la manera viciosa de comportarse, desmoralización en el trabajo, etc.

### **c. Emocionales.**

- **Distanciamiento afectivo:** hacia los individuos con los que se relaciona (alumnos y compañeros), lo que surge como un tipo de seguridad de sí mismo.
- **Apatía o Aburrimiento:** aludimos a la ausencia de apoyo o energía para su labor educadora.
- **Actitud cínica:** el instructor se vuelve brutal, de corazón frío hacia cualquier asunto que surja en el trabajo.
- **Impaciencia e irritabilidad:** que provoca una disminución de la relación de confianza entre alumno y educador.
- **Ansiedad:** que disminuye la fijación y la ejecución en su labor educativa.

### **d. Defensivos:**

Aquí el educador niega esta multitud de sentimientos y formas de comportarse, en realidad, culpa a los demás (alumnos, compañeros, jefes) de su circunstancia, en consecuencia, el instructor no busca la mejora lo que está sucediendo.

### **Etapas del Síndrome de Burnout**

Los terapeutas Travers y Cooper (1997) se dividen en cuatro componentes para cada superviviente del Burnout, y son lo siguiente:

- a. Etapa de idealismo y entusiasmo:** El individuo tiene un elevado grado de energía por el concierto, suposiciones irrazonables con respecto a él, sin darse cuenta sin duda de lo que se puede lograr. El individuo está sobreimplicado y hay una sobrecarga de esfuerzo caritativo. Hay una hipervaloración de su límite experto que le lleva a no percibir puntos de corte interiores y exteriores, algo que puede repercutir en sus recados expertos. La incapacidad de estar a la altura de las suposiciones provoca, en esta etapa, una sensación de expectativa frustrada que hace que el educador pase a la etapa siguiente.
- b. Fases de estancamiento:** Incluye un declive en los ejercicios creados cuando el educador comprende que sus suposiciones no son razonables, lo que provoca la deficiencia de visión y energía. El singular comienza a percibir mejora, que incorporan esencialmente el campo experto.
- c. Apatía y sus etapas:** Es el período focal del trastorno de Burnout. La decepción de las suposiciones lleva a la persona a la pérdida de movimiento de sus ejercicios, crea desinterés e indiferencia. polemicas profundos, sociales y reales. Una de las reacciones normales en esta etapa es la de "retirarse" de su trabajo ya que se siente aturdido. Estas formas de comportarse empiezan a convertirse en constantes, lo que da lugar a la última fase de este problema.
- d. Etapa de distanciamiento:** El educador se siente constantemente desconcertado en su trabajo y experimenta sensaciones de vacío absoluto, que pueden parecer de alejamiento y degradación competencial. Se produce un alejamiento en el trabajo que correspondiente a la etapa principal.

### **Burnout en los docentes universitarios y Consecuencias**

López (2003) llaman "resultados a los cambios bastante duraderos en el bienestar de los individuos" (p. 380).

Teniendo claro el desmoronamiento mental y algunos casos reales, que el Burnout produce en los educadores, podemos decir que los resultados del Burnout vistos a varios niveles son: el aspecto físico, mental y laboral:

- **Consecuencias físicas:** Por esta situación Burnout puede irritar las enfermedades, por ejemplo, la enfermedad coronaria, la diabetes, el asma, la infección de las entrañas, la úlcera gastroduodenal, el desaliento del marco seguro, el crecimiento maligno, la psoriasis, el herpes, etc.;
- **Consecuencias psicológicas:** Este trastorno repercute, propensión a la auto y heteroagresión, autodestrucción, etcétera. Asimismo, podemos observar que los educadores que se desgastan trabajando tienen conexiones familiares e individuales desafortunadas debido a los cambios en su forma de comportarse, carácter, etc.
- **Consecuencias laborales:** Dentro de esta área podemos ver: absentismo escolar, expansión de la forma de comportarse bruscamente, conductas de alto riesgo (dirección, apuestas), disminución de la eficiencia en el trabajo, ausencia de capacidad y desintegración de la naturaleza de la administración de la asociación.

Teniendo en cuenta que el educador es un especialista vital en el Colegio, es importante subrayar que el trastorno de Burnout no sólo perjudicará a los educadores, ya que el Colegio también correrá peligros específicos, como Gil (2005) hace referencia al expresar que los educadores con Burnout presentan:

frialdad hacia los alumnos, antagonismo y separación, ausencia de inspiración y pérdida de interés en sus cargos, se sienten torpes.

A partir de esto, un educador con trastorno de Burnout, no tendrá una decente eficiencia o ejecución del trabajo, por lo tanto, los estudiantes y el Colegio se verán impactados. A continuación, se presentan los resultados a nivel organizacional.

- **Quejas internas y externas:** Los ciclos y resultados de la interacción instructiva podrían verse fundamentalmente socavados por el debilitamiento, el desgano y la insatisfacción del instructor, y por el impacto que tiene en el ambiente del aula, las conexiones relacionales se verán impactadas mostrando dificultades en su giro; aludiendo a asociaciones con compañeros, jefes, lo que perjudicará el lugar de trabajo institucional.
- **trabajo – dedicación:** Intentan no aportar tiempo a la institución, por lo que dedican su oportunidad al acto de hablar, chismorrear, regodearse, hacer análisis horribles y objetar constantemente.
- **rendimiento - productividad:** tiene como prioridad otras cosas que no vienen a la organización, la eficiencia es baja tanto a nivel académico como normativo.
- **rotación del personal y su incremento:** Hay instructores que buscan y solicitan comisiones, cambios, ya que no pueden gestionar este desorden. No parecen pensar a menudo en el daño que pueden causar a los alumnos al evolucionar continuamente los educadores, lo que afectaría a la condición cercana de los alumnos.

- **Desmoronamiento de la imagen de la asociación con respecto al personal, como clientes externos:** Los resultados de la condición de Burnout perjudican al educador, pero igualmente pueden crear un debilitamiento en el lugar de trabajo, afectando negativamente tanto a las conexiones relacionales como a la ejecución y eficiencia, y perjudicando extraordinariamente al Colegio.
- **Absentismo:** Como resultado extremo, los instructores se sienten actuados a abandonar sus vocaciones o a renunciar temprano, ya sea por asuntos familiares o individuales, comisiones de trabajo, enfermedades sustanciales; y comúnmente, desean, pero además dejan su trabajo, consecuentemente presentando su retiro.

Del mismo modo, Salova (2006) nos hace saber que se ha demostrado que existe una conexión positiva entre los sentimientos de ansiedad en el trabajo y la recurrencia y duración del absentismo y la propensión a pasar de la inasistencia al abandono de la vocación.

Por fin, expresamos que la decepción con la paga, las suposiciones descuidadas, la iniciativa grosera, la ausencia de independencia y la ayuda desafortunada de los compañeros son diferentes marcas que llevan al instructor un nivel serio de renuncia. Esta decepción en el lugar de trabajo que se muestra, así como las cualidades del carácter, están relacionadas con dicha parada.

### **2.2.2. Desempeño laboral**

**Definición:** Para ampliar con mayor amplitud conceptualizaremos más profundo la variable de estudio.

Según Valdés (2009), la ejecución del trabajo "se relaciona con la ejecución en cuanto a la cantidad y naturaleza del trabajo realizado por un individuo, reunión o asociación".

**Así, Bravo y Rodríguez (1996) llaman la atención para que educar la ejecución:**

Es interceder y ayudar a la interacción mediante la cual los educandos fomentan su perspicacia, capacidades, habilidades, perspectivas y valores, dentro del sistema de un modo de comportarse que valora a los demás y respeta las libertades individuales y sociales. Para cumplir esta misión, los educadores tienen que creer en ello y en que es factible hacerlo admirablemente.

**En lo que le concierne, Montenegro (2003) hace referencia a:**

Mientras que la habilidad es un ejemplo general de conducta, la ejecución es un conjunto de actividades sustanciales. La ejecución del instructor es percibida como la satisfacción de sus capacidades; aún en el aire por factores relacionados con el educador, el alumno y el clima (p. 18).

De este modo, Montenegro, sostiene que la ejecución docente, una práctica social compleja, se caracteriza por el espacio en miniatura en el que se explica la información entre instructor y alumno, donde el tipo de relación de cada uno de estos componentes decidirá el valor y el lugar de cada uno de los demás. Asimismo, en miniatura buscan el crecimiento con normativas a los ciudadanos.

A la luz de estos orígenes, se sostiene que la ejecución laboral es el trabajo que debe realizar el educador universitario, es decir En cualquier caso, este trabajo no sólo está relacionado con la compensación económica, sino que también es fundamental que los educadores alcancen y se relacionen con su trabajo, siendo esencial para ello, tener un elevado grado de responsabilidad, lo que les impulsa

a mejorar su grado de experiencia, individual, escolar, de examen y de expansión de la vida universitaria.

### **Evaluación de la ejecución de los educadores en las organizaciones de enseñanza**

Modelo centrado en el perfil del educador: evalúan la exhibición del instructor según el nivel de concordancia con las cualidades y atributos, según un perfil planificado, de lo que comprende un instructor óptimo. Estos atributos pueden establecerse exponiendo que los supervisores, educadores y alumnos tienen sobre lo que es un instructor decente, o a partir de percepciones inmediatas y tortuosas, lo que hace concebible destacar características significativas de los instructores que están conectadas con los logros de los estudiantes.

**El modelo se centra en los resultados obtenidos:** evalúan la ejecución de los educadores comprobando el aprendizaje o los efectos posteriores de sus alumnos. Se basan en la regla de que, para evaluar a los educadores, la atención no debe centrarse en lo que hace el instructor, sino en lo que les ocurre a los alumnos como resultado de lo que hace el instructor.

**Modelo centrado en la conducta del educador en el aula:** evalúan la viabilidad de la demostración reconociendo aquellas formas de comportamiento del educador relacionadas con el rendimiento de los alumnos, fundamentalmente las relacionadas con la capacidad del educador para establecer un buen clima de aprendizaje en el aula.

**Modelo inteligente centrado en la práctica:** evalúa para la mejora del instructor y no para el control centrado en la excusa o el avance. Depende de una concepción de la educación como un conjunto de episodios para encontrar y resolver problemas viables, en los que se desarrollan las capacidades de los educadores (examen de la ejecución para ver las victorias, las decepciones basados en otro punto de vista).



## **El desempeño laboral y sus dimensiones**

Los componentes de la ejecución del trabajo de los instructores (CONEAU) son:

### **a. Enseñanza y entrenamiento.**

Se espera de los instructores el mejoramiento de la experiencia educativa educadora, particularmente tomando en cuenta las circunstancias escolares que presentan los alumnos y la presentación de ejercicios intrínsecos a estos ciclos.

Los educadores deben tener la experiencia y el límite esperados para la mejora de los ejercicios de instrucción. Asimismo, deben contar con experiencia en las materias que imparten y que reflejen la metodología de preparación.

Los educadores deben ser capaces de innovar en materia de datos y correspondencia, que aplicarán en su labor docente.

Los educadores deben leer, comunicar y escribir en otros dialectos además del español, según el alcance de la tarea educativa. La afirmación y promoción de los instructores incluye la evaluación de su capacidad para mantenerse firmes en la situación y la valoración de su presentación intelectual y experta.

Los educadores son evaluados ocasionalmente, considerando, entre diferentes perspectivas, su aprovechamiento en el aprendizaje y crecimiento de estrategias de demostración más exitosas y su labor en el desarrollo de los RRHH.

Instructor trebuie să promoveze extinderea autoinformației, identificarea inspirațiilor, posibilitățile și cerințele pentru transformarea individuală și experta. A partir de esta afirmación, decimos que el instructor universitario debe considerar su persona erudita, límite individual y social según el segundo en curso, a la verdad social y social del país.

De igual forma, el educador debe mover a los educandos a esperar un carácter que los describa como un individuo especial e renovable, resultado de su historia propia y coyuntural, dirigiendo el perfeccionamiento de su vida, con la obligación de seguir dentro de una estructura de normas y valores que dejen constancia de su calidad moral y moral en su propia exposición. Esto sugiere que el educador debe tener dominio de los ítems académicos y disciplinares refrescados en su área de ejecución y la obtención duradera de nuevas habilidades, límites y destrezas expertas en la óptica de supervisar productivamente aprendizajes importantes para la adición efectiva de los educandos en la escolaridad, en el mundo del trabajo y en los ciclos y ventajas del giro.

En este aspecto, el educador debe:

- Tener moral directa y ensayar valores.
- Saber sintonizar, basarse en el voto y simultáneamente ser entrenador y orientar a sus estudiantes.
- Ser inteligente entre lo que instruye y lo que ensaya, mostrar seguridad, ser informativo, abierto y consciente.
- Ser entusiasta, inventivo, dinámico, básico y autointeligente con su trabajo.
- Ser proactivo y adaptable a las circunstancias cambiantes.
- Ser ambicioso y estar a la última.
- Tener un negocio para la administración para actuar con compromiso, resistencia, moral y calidad profunda.
- Demostrar autoridad hipotética e información sobre los temas relacionados con su pretensión de fama.
- Aplicar sistemas educativos significativos y creativos que fomenten el aprendizaje de sus estudiantes.
- Coordinar las TIC en la mejora de su labor educativa.

## **b. Labor de investigación**

Los educadores deben tener la experiencia y el límite esperado para el perfeccionamiento de los ejercicios de exploración en la profesión pericial. Deben tener investigaciones de postgrado del mayor nivel, cuyos títulos sean aprobados y percibidos por el poder equipado peruano.

Los educadores deben difundir su creación académica en diarios listados en su fuerza, mediante libros, palestras, talleres y otras ocasiones públicas y mundiales.

La creación académica de los educadores (proposiciones, licencias, distribuciones en diarios o libros, etc.) está resguardada por normas y técnicas para su reconocimiento y, en su caso, para tramitar su inscripción en INDECOPI, DINA, REGINA, SUNEDU, u otras asociaciones mundiales.

En este aspecto, el educador debe:

- Dirigir un examen público y global.
- Patentar su creación académica.
- Participar en palestras y talleres.

## **c. Labor de extensión y de proyección social**

Los educadores deben participar en responsabilidad social.

Los educadores deben difundir su creación académica relacionada con ejercicios de ampliación y esfuerzo.

Las creaciones académicas de los educadores a través de sus articulaciones imaginativas y sociales son controladas y con sistemas para su reconocimiento

por la UGEL, DRE, MINEDU y, cuando corresponda, tramitar su inscripción ante el INDECOPI u otra asociación mundial.

Debe reforzar la conjunción amistosa, buscando el beneficio de todos y el avance del carácter institucional, cercano, provincial y público a través de la mejora de las habilidades interactivas y la práctica de valores en diversos espacios de colaboración. Simultáneamente, debe avanzar en la preparación de la ciudadanía, apoyo independiente, capaz y serio durante el tiempo transcurrido de descentralización y combinación del marco de gobierno mayoritario, atestiguando el sentimiento de tener un lugar y personalidad, para contribuir desde la actividad experta a la disminución de los niveles de prohibición.

En este aspecto, el educador debe:

- Ser pionero y trabajar en grupo.
- Cooperar socialmente con diferentes individuos del ámbito local instructivo manteniendo un ambiente institucional digno.
- Ser un jefe decente para fomentar las colaboraciones con diversos centros.
- Programar y ejecutar ejercicios de concienciación y agudización para la protección del legado público y el hábitat común.
- Fomentar la consideración social.

### **2.3. Definición de términos.**

**Agotamiento emocional:** Es el estado en el que el educador se encuentra lógicamente con un profundo cansancio, que le lleva a estar de mal humor, ansioso, disuadido por la actividad de su trabajo, quejándose continuamente de la abundancia de trabajo realizado.

**Desempeño:** Es el reconocimiento o perfeccionamiento de un individuo en la satisfacción de sus obligaciones.

**Desempeño laboral:** Alude a la presentación en cuanto a cantidad y naturaleza del trabajo realizado por una persona dentro de una sustancia.

**Desempeño laboral docente:** es alucinante donde se explica la información del alumno instructor, donde el educador interviene y ayuda a la interacción mediante la cual los alumnos fomentan su perspicacia, capacidades, habilidades, mentalidades y valores, dentro de la estructura de una forma de comportarse que valora a los demás y respeta los privilegios individuales y sociales.

**Despersonalización:** comprende la mejora de una disposición pesimista y no tiene relación con sus compañeros de trabajo.

**Estrés:** es una reacción característica y fundamental para la resistencia, que describe a las personas.

**Estrés laboral:** El estrés laboral se considera como la variable que desencadena o entrega consecuencias tanto físicas (resultados reales) como mentales (resultados psicosociales) a las personas.

**Presión laboral del educador:** El estrés del educador se caracteriza por encuentros en los que el educador tiene sentimientos pesimistas que surgen debido a una perspectiva relacionada con el negocio que podría aparecer como una irregularidad en el instructor que le impedirá desempeñar su ocupación adecuadamente.

**Estresores:** Cualquier ocasión, circunstancia, individuo o elemento que incite una reacción de presión en el individuo evaluado.

**Neuroticismo:** Rasgo mental que caracteriza a una parte del carácter, que provoca una puntuación alta en: inestabilidad próxima, incertidumbre, elevado grado de inquietud, condición constante de estrés y tensión, con propensión a coaccionar, generalmente combinada con efectos secundarios psicossomáticos.

**Realización personal:** es la inclinación de los instructores a valorarse a sí mismos y a la mejora personal y dar resultado, hay un grado de eficiencia para lograr la meta.

**Síndrome de Burnout:** s un trastorno mental debido a un estresor relacional, que se manifiesta en el ámbito laboral y se representa como un desarrollo trifactorial.

## **CAPITULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

La estrategia de examen es lógico especulativa, que es una técnica que parte de la percepción de peculiaridades generales determinadas para traer a colación los trozos específicos de perspicacia contenidos expresamente en una circunstancia global. Como indica Bernal (2006, p. 56), la estrategia lógico especulativa comprende un método que parte de un enunciado como teoría y trata de refutar tales especulaciones, derivando de ellas fines que deben ser enfrentados con realidades actuales.

Por ello, en el perfeccionamiento del examen actual, se pensó en la definición de especulaciones, de las cuales se consideraron los factores, partiendo de sus aspectos; se formaron marcadores cuantificables, ya que las visiones generales aplicadas a las personas dan datos que luego se cambiarán en clases de examen hasta conseguir una exactitud de la verdad. La comprobación de las especulaciones explícitas, aludidas en las etapas instructivas y con los pies en la tierra, permitió lógicamente la confirmación de la teoría focal de la exploración.

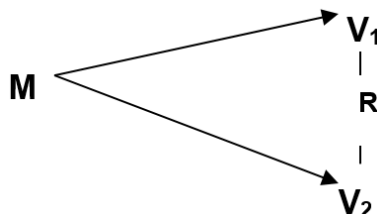
### **3.1. Tipo de estudio.**

El tipo de estudio es básico, de alcance descriptivo; define, “buscan el grado de relación entre las variables, o ta,bien buscarn asociarse ” Hernández (2014).

### 3.2. Diseño de estudio.

Se empleo el diseño no experimental, alcance correlacional de corte transversal.

Empleo la formula siguiente:



Dónde:

M = Muestra.

V1 = Variable 1: Burnout

V2 = Variable 2: Desempeño laboral.

R = Relación que existe entre ambas variables

### 3.3. Población y muestra.

#### 3.3.1. Población

La población está constituida 61 docentes de la I.E.B.R. "Augusto Bouroncle Acuña" de Puerto Maldonado

#### 3.3.2. Muestra

Considerando que "el universo es un subgrupo del populacho del cual se recaba información y debe ser ilustrativo del mismo". Hernández (2010), y de acuerdo al objeto de esta investigación, se optó por tomar como ejemplo a cada uno de los instructores que conforman la población, o por lo menos, a los 61 educadores que tienen plaza en el Establecimiento I.E.B.R. "Augusto Bouroncle Acuña" de Puerto Maldonado, por tratarse de un estudio evaluativo.



La muestra estará conformada por 70% docentes nombrados y 30% docente contratados, en total 61 (Muestra censal).

### **3.4. Métodos y técnicas.**

**Documentos hemerográficos:** En los que se registraba información de revistas o periódicos.

**Referencias electrónicas:** Aquí se registraron informaciones que no están impresas en papel sino en medios de capacidad electrónica, como la Web (proposiciones de expertos mundiales, papers), discos compactos, programación de PC (adaptación del programa SPSS 21).

**Hojas de registro literario:** Aquí registramos en papel, sin garantías, parte de un mensaje que consideramos de extrema importancia para el examen en curso.

### **3.5. Tratamiento de datos.**

Se empleo un cuestionario para cada variable, Inventario de Maslash Burnout Inventory, y el otro desempeño laboral orientado al docente.

Para medir el nivel de burnout que existe en los docentes se utilizó el inventario de Maslash Burnout Inventory; el cual fue elaborado por Maslach y Jackson en el año de 1981. A su vez, este instrumento, está compuesta de 22 ítems, contenidos en sus tres dimensiones: agotamiento emocional (9 ítems), falta de realización personal (8 ítems) y despersonalización (5 ítems), cuya puntuación fue establecida según la escala de LIKERT, es decir:

- 0 = NUNCA.
- 1 = POCAS VECES AL AÑO O MENOS.
- 2 = UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3 = UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4 = UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5 = POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6 = TODOS LOS DÍAS.

Este instrumento se aplica desde 1986 y ha sido aprobado. Esta acción tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana a 0,9, como explicaciones sobre los sentimientos y mentalidades del experto en su trabajo.

Se utilizó la encuesta sobre ejecución en el trabajo, que consta de 30 cosas, de las cuales las 10 iniciales aluden al aspecto del perfil propio del educador; las 10 siguientes se sitúan en el aspecto subsiguiente, el aspecto experto educativo del instructor, por último, las 10 últimas cosas están relacionadas con el aspecto socio-local del educador.

De forma análoga a la acción anterior, este instrumento se estimó utilizando la escala de Likert, que para esta situación tiene siete niveles: 0, 1, 2, 3, 4, 5.

- 1 = NUNCA
- 2 = CASI NUNCA.
- 3 = A VECES.
- 4 = CASI SIEMPRE.
- 5 = SIEMPRE.

Son comunes o delegadas de un conjunto de información y son:

a) **Media:** La suma de un conjunto de puntuaciones dividida por el número total de puntuaciones. Es una proporción del área focal de una colección informativa. Se determina sumando cada una de las valoraciones de la información y dividiendo el resultado por la cantidad de percepciones.

Para un conjunto de n números:  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 \dots X_n$

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

De donde:

$f_i$  = frecuencia absoluta de la clase

$X$  = marca de la clase

$n$  = Número de elementos de la muestra

$\sum f_i X_i$  = Sumatoria de las frecuencias multiplicadas por la marca de clase.

b) **Moda.** - Es la puntuación más frecuente en una transmisión de información. Es una proporción del área focal de un índice informativo. Y se representa de la siguiente formula:

$$\text{Moda} = L_1 + \left( \frac{\Delta_1}{\Delta_1 + \Delta_2} \right) * C$$

De donde:

L = límite inferior de la clase modal

$\Delta 1$  = diferencia entre la frecuencia absoluta de la clase modal y la clase anterior

$\Delta 2$  = diferencia entre la frecuencia absoluta de la clase modal y la frecuencia de la clase siguiente

C = amplitud del intervalo o ancho de clase

c) **Mediana:** El valor particiona una dispersión de recurrencia por la unidad, cuando las informaciones han sido dispuestas en solicitud ascendente o descendente. Es una proporción del área focal de un índice informativo. Es el valor medio cuando los valores de información se solicitan en solicitud ascendente.

Para un conjunto de n números: X1, X2, X3, X4, X5....Xn

n = Tamaño de la muestra o n observaciones:

En un número impar de observaciones la mediana es el valor Intermedio

$$Mediana = L1 + \left( \frac{(N/2) - Sf_1}{F_{mediana}} \right) C$$

De donde:

L1 = límite inferior de la clase mediana

N = Número de elementos de la muestra

$\sum f$  o  $Sf_1$  = Sumatoria de las frecuencias absolutas menores a la clase mediana

C = Amplitud del intervalo o ancho de clase

F mediana= Frecuencia Absoluta de la clase mediana

### Medidas de Dispersión:

1. Rango (R): Se utiliza en función de factores cuantitativos y es el contraste entre el alto y el bajo valor de la información no totalmente grabada en piedra a partir de las percepciones de dicha información.

$$R = \text{máx. (X)} - \text{min. (X)}$$

2. Varianza ( $S^2$ ): La cantidad de las desviaciones al cuadrado de la media, aislada por la cantidad de percepciones corta.

$$\text{Varianza} = \frac{\sum (\bar{x} - x_i)^2}{n-1}$$

Donde:

X = promedio aritmético del conjunto de datos en estudio.

$X_i$  = dato, valor u observación

n = tamaño de la muestra

$\Sigma$  = sumatoria de los datos

3. Desviación Estándar (S): La suma típica por la que cada una de las puntuaciones singulares difiere de la media del arreglo de puntuaciones.

$$s = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (x_i - X)^2}{N-1}}$$

S = desviación estándar

$X_i$  = valor de cada una de las dimensiones

X = media de la muestra de mediciones

N = tamaño de la muestra

Para halar y determinar la **fiabilidad** de los datos obtenidos atreves de los instrumentos recolectados se utilizó el estadístico “Alfa de Cronbach”.

Tabla 1 Confiabilidad del instrumento

INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICO	COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD
Cuestionario Síndrome de Burnout	Alfa de Cronbach.	0,793.
Cuestionario Desempeño laboral.	Alfa de Cronbach.	0,895.

Fuente: *La autora.*

El coeficiente “Alfa de Cronbach” es superior a 0,8 para los dos instrumentos de exploración. Creadores como Hernández, et al. (2014); demuestran que, a mayor valor Alfa, mayor confiabilidad. Las calidades 0.793 y 0.895 son vistas como un valor alto.

Tabla 2 Validación del instrumento

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN
Experto 1.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.
Experto 2.	Validez de forma, contenido y estructura.	Bueno.

Fuente: *La autora.*

Los especialistas que aprobaron el presente trabajo de examen afirman que la legitimidad de la estructura, el contenido y la construcción del instrumento de surtido de información tiene una capacidad decente. Referente tabla 2.

## **CAPITULO IV RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. Análisis e Interpretación de Resultados.**

Dado en este capítulo del presente trabajo de investigación, se verificarán el resultado, siendo así se aplicó la técnica la encuesta y esta fue aplicada a 61 docentes de la I.E.B.R. "Augusto Bouroncle Acuña" de Puerto Maldonado.

Por otro lado, aplicando los instrumentos "**cuestionario para estudiantes**" en el se basó en 22 ítems, para la primera variable Síndrome de Burnout y 30 ítems para la segunda variable Desempeño laboral.

Integrar los descubrimientos fundamentales del examen aplicando métodos didácticos para la introducción de datos (tablas y diagramas). El examen se realizó con educadores de la escuela primaria normal "Augusto Bouroncle Acuña" de la ciudad de Puerto Maldonado.

### **4.2. Análisis de las variables.**

Tabla 3 Puntuaciones generales de la variable Síndrome de Burnout y sus dimensiones

Nº	Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Falta de Realización Personal
1	71	13	7	51
2	83	31	17	35
3	89	28	18	43
4	86	17	13	56
5	79	17	15	47
6	74	10	13	51
7	81	16	15	50
8	68	29	11	28
9	85	19	11	55
10	78	9	13	56
11	71	8	13	50
12	70	7	7	56
13	78	8	14	56
14	73	17	11	45
15	66	13	8	45
16	66	10	14	42
17	85	26	8	51
18	65	8	7	50
19	53	17	15	21
20	49	9	8	32
21	94	31	21	42
22	78	25	16	37
23	72	21	22	29
24	114	31	31	52
25	78	26	7	45
26	71	9	9	53
27	81	22	24	35
28	30	10	9	11
29	50	10	11	29
30	72	13	14	45
31	66	9	13	44
32	80	19	12	49
33	84	22	8	54
34	83	16	11	56
35	84	19	9	56
36	89	23	11	55
37	58	7	7	44



38	73	15	7	51
39	68	7	8	53
40	69	7	8	54
41	86	32	12	42
42	120	18	49	53
43	71	16	10	45
44	87	29	27	31
45	83	12	21	50
46	93	25	20	48
47	109	16	37	56
48	92	17	19	56
49	73	11	7	55
50	66	9	7	50
51	22	7	7	8
52	81	17	13	51
53	83	20	13	50
54	77	8	13	56
55	86	21	15	50
56	73	12	8	53
57	71	13	8	50
58	59	15	7	37
59	79	13	13	53
60	65	8	10	47
61	80	13	16	51

Fuente: La autora.

## I.- BAREMOS DE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

CATEGORÍAS	PORCENTAJE	INTERVALO	DESCRIPCIÓN.
todos los días	86% - 100%	106.1 - 120.00	El Síndrome de Burnout de los docentes es muy alto.
pocas veces a la semana	72% - 85%	92.1 - 106.00	El Síndrome de Burnout de los docentes es alto.
una vez a la semana	57% - 71%	78.1 - 92.00	El Síndrome de Burnout de los docentes es medio.
unas pocas veces al mes.	43% - 56%	64.1 - 78.00	El Síndrome de Burnout de los docentes es medio bajo.
una vez al mes o menos	29% - 42%	50.1 - 64.00	El Síndrome de Burnout de los docentes es bajo
pocas veces al año o menos	15% - 28%	36.1 - 50.00	El Síndrome de Burnout de los docentes es deficiente
Nunca	00% - 14%	22.0 - 36.00	El Síndrome de Burnout de los docentes es Muy deficientes

Fuente: Inventario de Maslash Burnout Inventory.

Tabla 4 Descriptivos de la variable Síndrome de Burnout

Descriptivos			Estadístico	Error estándar
Síndrome de Burnout	Media		78,10	2,048
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	71,64	
		Límite superior	79,83	
	Media recortada al 5%		75,93	
	Mediana		75,74	
	Varianza		255,863	
	Desviación estándar		15,996	
	Mínimo		22	
	Máximo		120	
	Rango		98	
	Rango intercuartil		16	
	Asimetría		-,455	,306
	Curtosis		2,981	,604

Fuente: *La autora.*

La media para la variable Síndrome de Burnout es 75,74 puntos, la cual está ubicado en la categoría una vez a la semana, es decir, que los Docentes tienen la percepción que el Síndrome de Burnout es medio. Es necesario manifestar que debería encontrarse en la en el intervalo de 22.0, donde los Docentes de la I.E.B.R “Augusto Bouroncle Acuña” nunca tenga Síndrome de Burnout y así haga sus actividades eficazmente. Referencia la tabla 4.

Tabla 5 Síndrome de Burnout

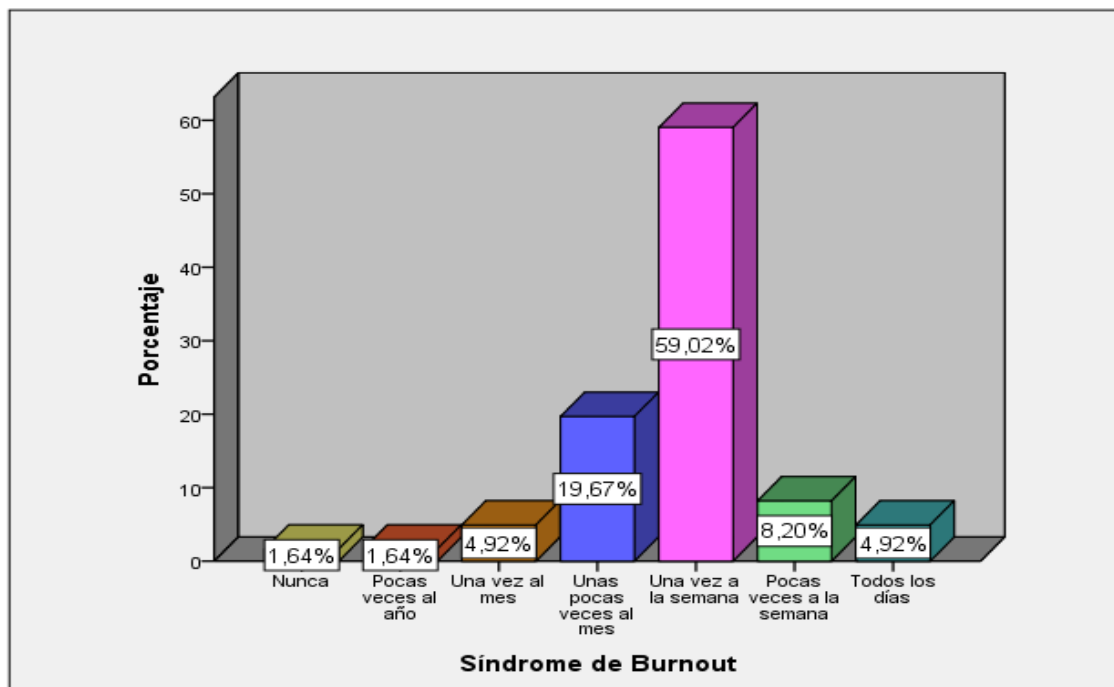
## Síndrome de Burnout

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	1,6	1,6	1,6
Pocas veces al año	1	1,6	1,6	3,3
Una vez al mes	3	4,9	4,9	8,2
Unas pocas veces al mes	12	19,7	19,7	27,9
Una vez a la semana	36	59,0	59,0	86,9
Pocas veces a la semana	5	8,2	8,2	95,1
Todos los días	3	4,9	4,9	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: La autora.

Figura N° 1 Síndrome de Burnout

## Síndrome de Burnout



Fuente: La autora.

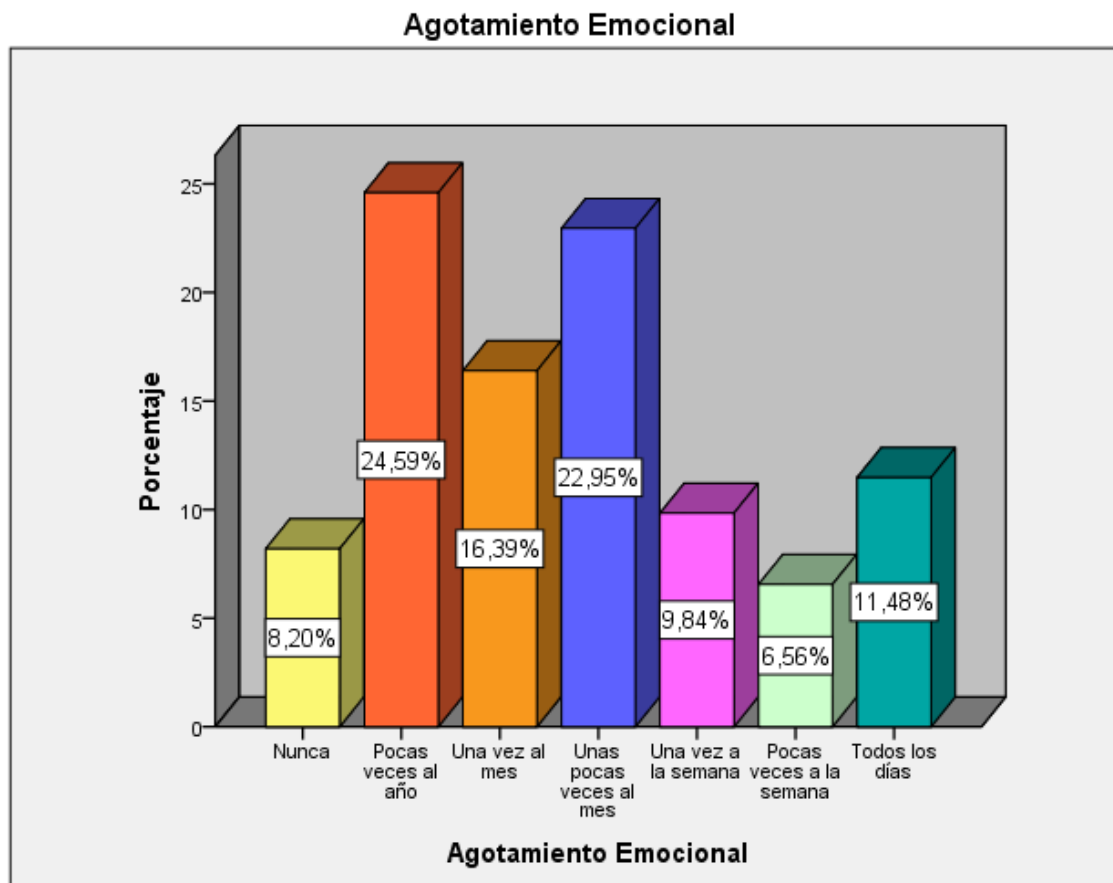
Según la Tabla 5, el 59,02% de los encuestados de los docentes manifiestan que tienen Síndrome de Burnout una vez a la semana, mientras que el 19,67% afirman que tienen unas pocas veces al mes, el 8,20% afirman tener pocas veces a la semana, el 4,92% manifiestan que todos los días, el 4,92% afirman tener una vez al mes, el 1,64% afirman tener pocas veces al año Síndrome de Burnout, y el 1,64% de los Docentes manifiestan que nunca tiene Síndrome de Burnout.

Tabla 6 Agotamiento Emocional

		<b>Agotamiento Emocional</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	8,2	8,2	8,2
	Pocas veces al año	15	24,6	24,6	32,8
	Una vez al mes	10	16,4	16,4	49,2
	Unas pocas veces al mes	14	23,0	23,0	72,1
	Una vez a la semana	6	9,8	9,8	82,0
	Pocas veces a la semana	4	6,6	6,6	88,5
	Todos los días	7	11,5	11,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: La autora

**Figura N° 2** Agotamiento Emocional



**Fuente:** La autora.

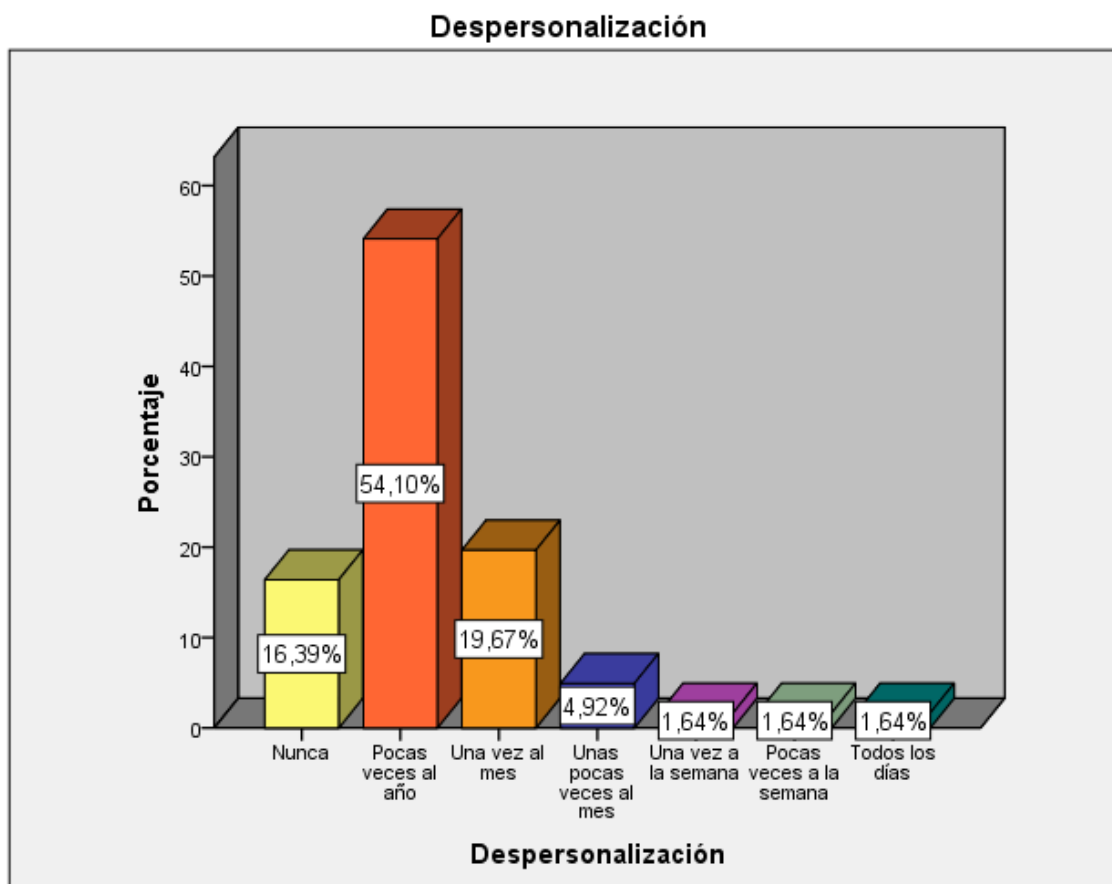
El 24,59% de los Docentes de la I.E.B.R “Augusto Bouroncle acuña”, manifiestan que pocas veces al año tienen agotamiento Emocional, el 22,95% afirman tener unas pocas veces al mes, el 16,39% manifiestan tener una vez al mes, el 11,48% afirman tener todos los días, el 9,84% afirman tener una vez a la semana, el 8,20% manifiestan tener nunca agotamiento emocional y 6,56% de los Docentes afirman pocas veces a la semana Agotamiento Emocional. Referencia la Tabla 6.

Tabla 7 Despersonalización

		Despersonalización			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	16,4	16,4	16,4
	Pocas veces al año	33	54,1	54,1	70,5
	Una vez al mes	12	19,7	19,7	90,2
	Unas pocas veces al mes	3	4,9	4,9	95,1
	Una vez a la semana	1	1,6	1,6	96,7
	Pocas veces a la semana	1	1,6	1,6	98,4
	Todos los días	1	1,6	1,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: La autora.

Figura N° 3 Despersonalización



Fuente: La autora.

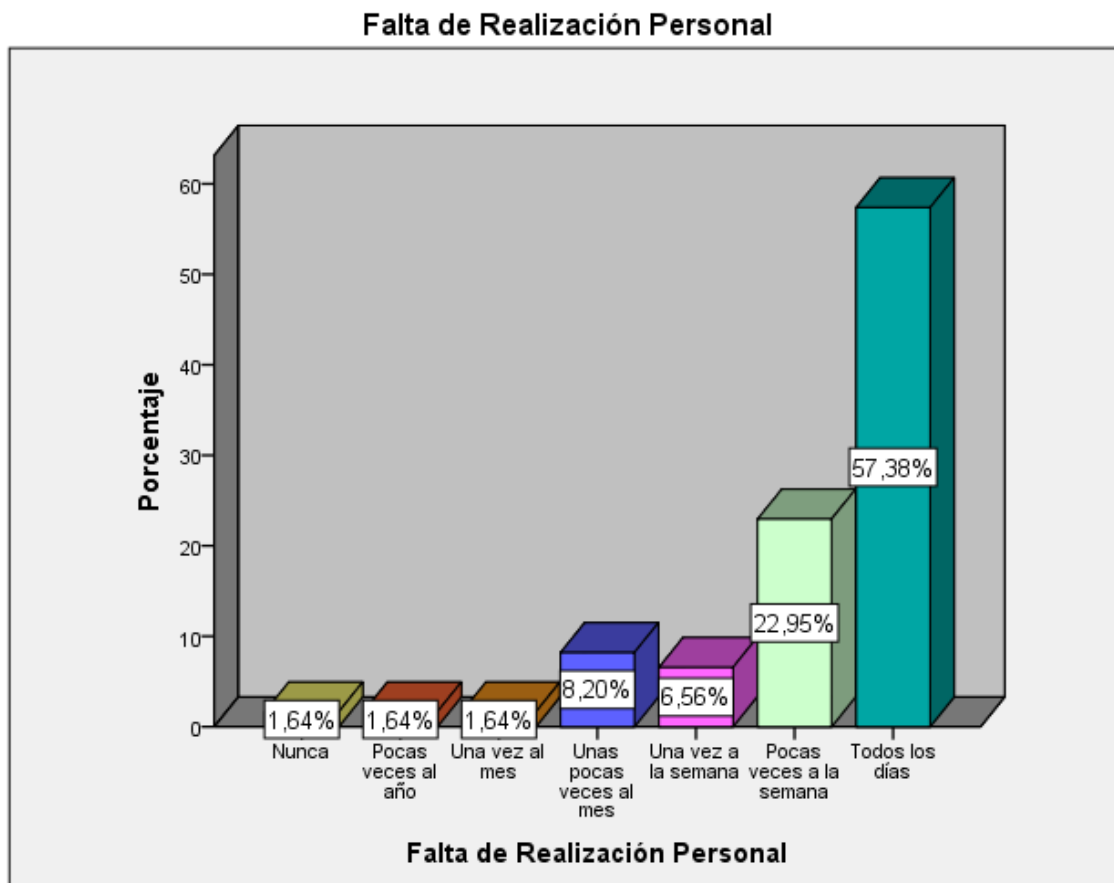
El 54,10% de los Docentes de la I.E.B.R “Augusto Bouroncle acuña” manifiestan que tienen despersonalización pocas veces al año, el 19,67% afirman tener una vez al mes. 16,39% manifiestan nunca tener despersonalización, el 4,92% afirman tener una vez a la semana, el 1,64% manifiestan tener todos los días, el 1,64% manifiestan tener pocas veces a la semana, el 1,64% de los Docentes, afirman que una vez a la semana tienen despersonalización. Referencia la tabla 7.

Tabla 8 Falta de Realización Personal

		Falta de Realización Personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,6	1,6	1,6
	Pocas veces al año	1	1,6	1,6	3,3
	Una vez al mes	1	1,6	1,6	4,9
	Unas pocas veces al mes	5	8,2	8,2	13,1
	Una vez a la semana	4	6,6	6,6	19,7
	Pocas veces a la semana	14	23,0	23,0	42,6
	Todos los días	35	57,4	57,4	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: La autora.

Figura N° 4 Falta de Realización Personal



**Fuente:** La autora.

El 57,38% de los Docentes de la I.E.B.R “Augusto Bouroncle acuña”, manifiestan todos los días falta de realización personal, el 22,95% afirman tener pocas veces a la semana, el 8,20% manifiesta unas pocas veces al mes, el 6,56% afirman tener una vez a la semana, el 1,64% manifiestan tener una vez al mes, el 1,64% afirman tener pocas veces al año, Y el 1,64% de los Docentes de la I.E.B.R “Augusto Bouroncle Acuña”, afirman nunca tener falta de realización personal. Referencia la Según la Tabla 8.



Tabla 9 Puntuaciones generales de la variable, Desempeño laboral y sus dimensiones

N°	Desempeño laboral	Labor de enseñanza y tutoría	Labor de investigación	Labor de extensión y proyección universitaria
1	138	47	48	43
2	112	40	37	35
3	119	42	38	39
4	140	48	47	45
5	132	45	43	44
6	137	48	44	45
7	130	45	44	41
8	114	40	38	36
9	111	41	39	31
10	143	48	46	49
11	149	49	50	50
12	131	42	45	44
13	143	50	47	46
14	127	47	41	39
15	131	44	44	43
16	128	46	41	41
17	136	49	45	42
18	122	45	39	38
19	121	41	42	38
20	135	50	44	41
21	114	40	39	35
22	107	41	34	32
23	126	45	42	39
24	136	47	47	42
25	129	45	42	42
26	120	41	39	40
27	114	36	38	40
28	132	47	47	38
29	138	50	46	42
30	125	47	42	36
31	136	46	46	44
32	122	44	42	36
33	122	45	42	35
34	138	45	44	49
35	146	49	49	48
36	117	44	35	38
37	141	50	48	43
38	134	46	41	47
39	132	42	45	45

40	143	49	48	46
41	138	45	48	45
42	146	50	50	46
43	132	48	45	39
44	137	43	49	45
45	128	45	41	42
46	116	40	38	38
47	142	49	47	46
48	140	50	46	44
49	148	50	48	50
50	132	48	42	42
51	128	49	41	38
52	132	44	46	42
53	141	50	46	45
54	147	49	48	50
55	140	49	46	45
56	131	47	42	42
57	149	50	49	50
58	139	47	50	42
59	129	44	42	43
60	136	49	44	43
61	144	50	48	46

Fuente: La autora.

## II. BAREMOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

CATEGORÍAS	PORCENTAJE	INTERVALO	DESCRIPCIÓN.
Siempre	81% - 100%	140.7 - 149.0	Los docentes tienen desempeño laboral muy bueno.
Casi siempre	61% - 80%	132.3 - 140.6	Los docentes tienen desempeño laboral bueno.
A veces	41% - 60%	123.9 - 132.2	Los docentes tienen desempeño laboral regular.
Casi nunca	21% - 40%	115.5 - 123.8	Los docentes tienen desempeño laboral deficiente.
Nunca	00% - 20%	107.0 - 115.4	Los docentes tienen desempeño laboral muy deficiente.

Tabla 10 Descriptivos de la variable: Desempeño laboral

Descriptivos		Estadístico	Error estándar	
Desempeño laboral	Media	131,90	1,340	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	129,22	
		Límite superior	134,58	
	Media recortada al 5%	132,18		
	Mediana	132,50		
	Varianza	109,457		
	Desviación estándar	10,462		
	Mínimo	107		
	Máximo	149		
	Rango	42		
	Rango intercuartil	15		
	Asimetría	-,464	,306	
	Curtosis	-,492	,604	

Fuente: La autora.

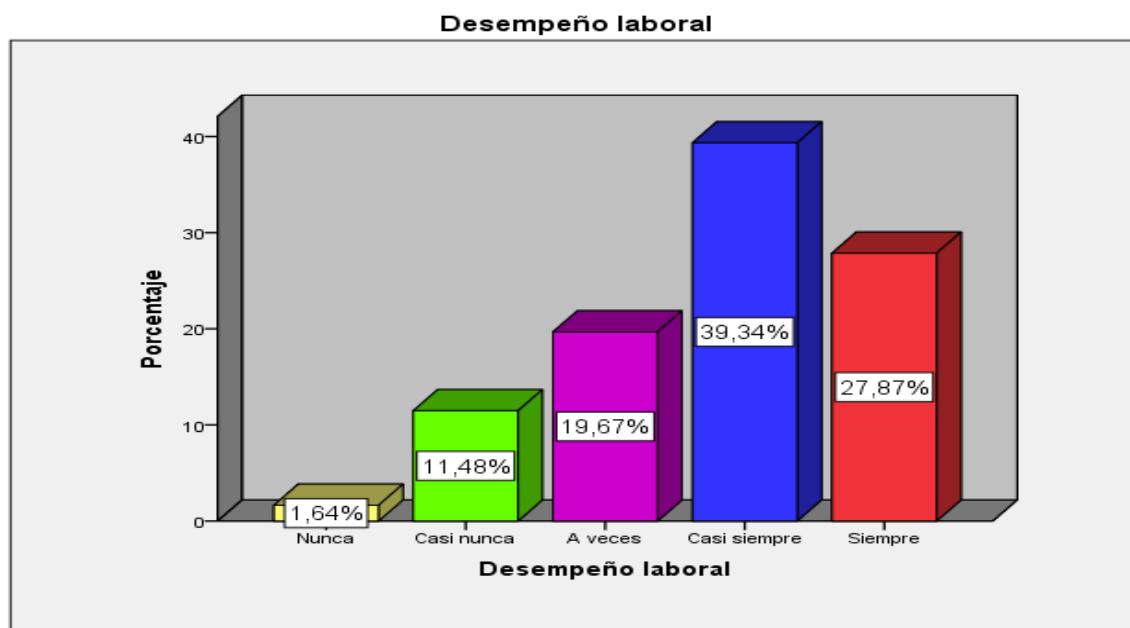
La media del Desempeño laboral de los docentes es 132,50 puntos, se encuentra ubicado en la categoría de comportamiento bueno, es decir, Docentes de la I.E.B.R “Augusto Bouroncle acuña” de la ciudad de Puerto Maldonado muestran un desempeño laboral bueno en la institución. lo ideal debería ubicarse entre la categoría muy bueno, el cual está entre <<140.7 a 149.0>> puntos, en donde el desempeño laboral de los docentes sería muy bueno. Referencia la Tabla 10.

Tabla 11 Desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	7	11,5	11,5	13,1
	A veces	12	19,7	19,7	32,8
	Casi siempre	24	39,3	39,3	72,1
	Siempre	17	27,9	27,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: La autora.

Figura N° 5 Desempeño laboral



Fuente: La autora.

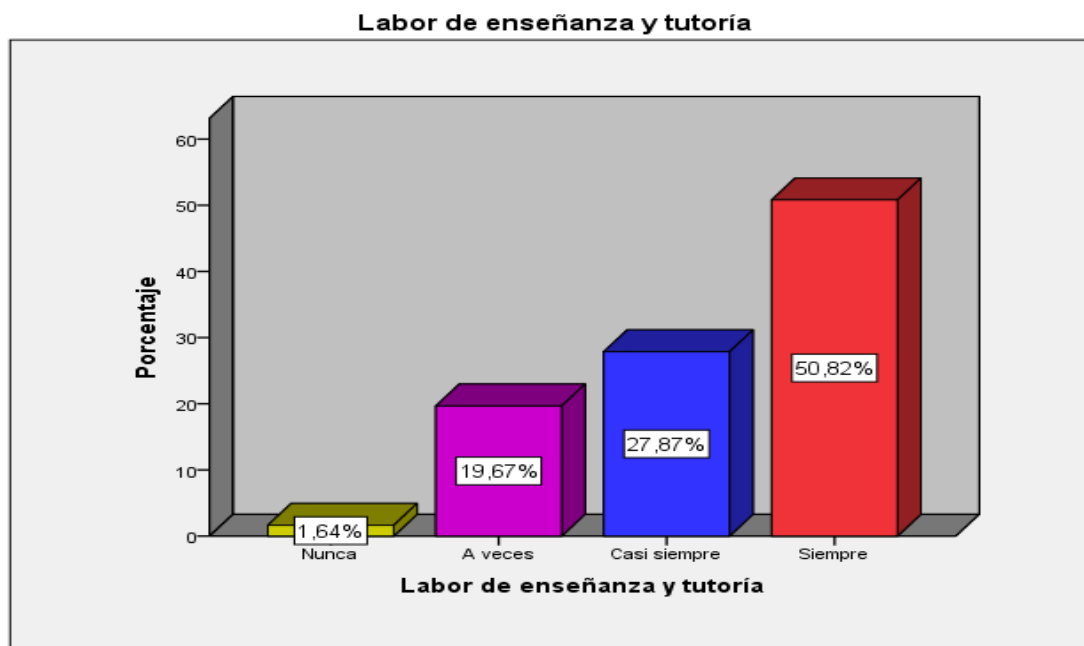
El 39,34% de los Docentes de la I.E.B.R “Augusto Bouroncle acuña” manifiestan casi siempre tiene desempeño laboral, el 27,87% tienen siempre desempeño laboral, el 19,67% afirman que a veces tienen desempeño laboral, muestran que el 11,48% manifiestan casi siempre tienen desempeño laboral, así mismo el 1,64% que los Docentes de la I.E.B.R “Augusto Bouroncle acuña” de la ciudad de puerto Maldonado nunca tienen desempeño laboral. Referenciado en la tabla 11.

Tabla 12 Labor de enseñanza y tutoría

Labor de enseñanza y tutoría					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,6	1,6	1,6
	A veces	12	19,7	19,7	21,3
	Casi siempre	17	27,9	27,9	49,2
	Siempre	31	50,8	50,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: La autora.

Figura N° 6 Labor de enseñanza y tutoría



Fuente: La autora.

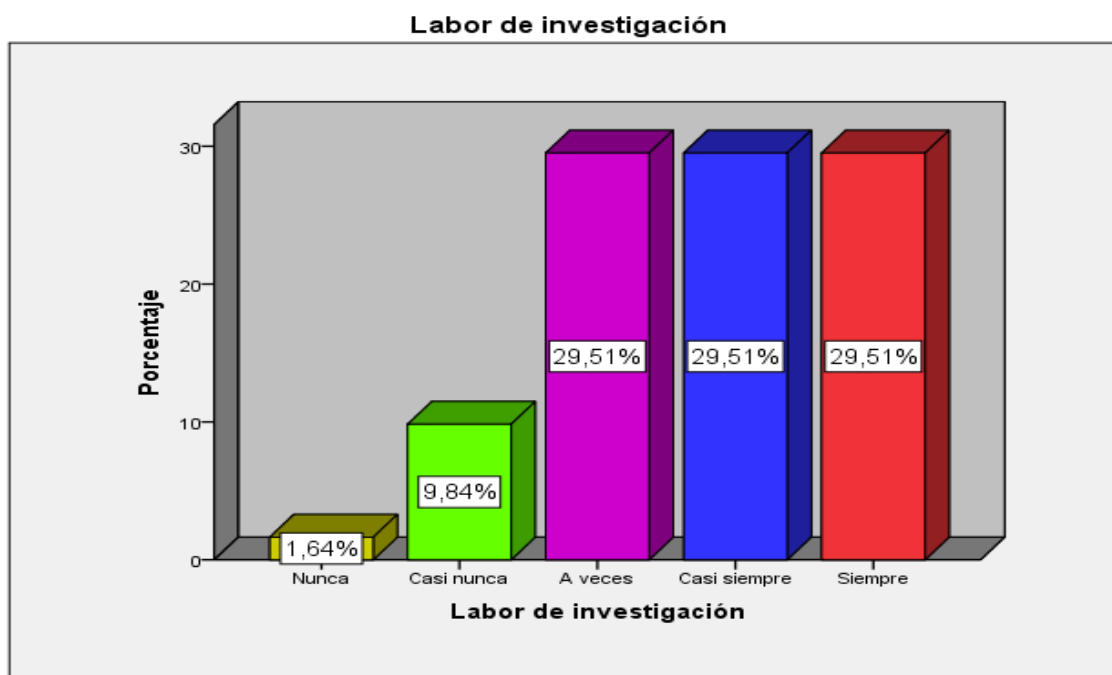
El 50,82% de los Docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle acuña” afirman que siempre tienen labor y enseñanza y tutoría, así mismo el 27,87% casi siempre tienen labor de enseñanza y tutoría, mientras el 19,67% a veces muestran labor de enseñanza Y el 1,64% de los Docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle acuña” nunca muestran labor de enseñanza y tutoría. Referenciado en la tabla 12.

Tabla 13 Labor de investigación

		Labor de investigación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	6	9,8	9,8	11,5
	A veces	18	29,5	29,5	41,0
	Casi siempre	18	29,5	29,5	70,5
	Siempre	18	29,5	29,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: La autora.

Figura N° 7 Labor de investigación



Fuente: La autora.

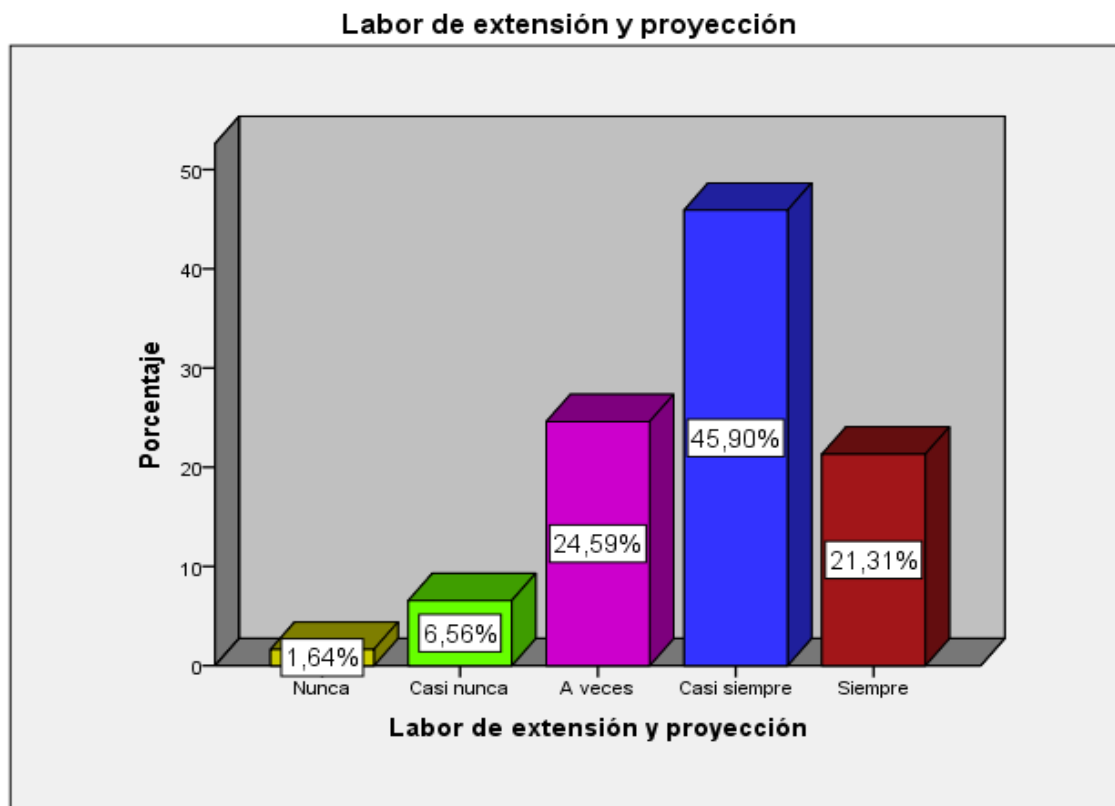
El 29,1% de los Docentes de la I.E.B.R “Augusto Bouroncle acuña” afirman tener a veces labor de investigación, mientras el 29,51% manifiesta que casi siempre tiene labor de investigación, así mismo el 29,51% afirma que siempre su labor de investigación es muy buena, el 9,84% manifiestan que casi nunca tienen labor de investigación Y el 1,64% afirman que nunca tienen labor de investigación. Referenciado la tabla 13.

Tabla 14 Labor de extensión y proyección

		Labor de extensión y proyección			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	4	6,6	6,6	8,2
	A veces	15	24,6	24,6	32,8
	Casi siempre	28	45,9	45,9	78,7
	Siempre	13	21,3	21,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: La autora.

Figura N° 8 Labor de extensión y proyección



Fuente: La autora.

El 45,90% de los Docentes de la I.E.B.R “Augusto Bouroncle acuña” tienen casi siempre la labor de extensión y proyecto es bueno, el 24,59% muestran a veces labor de extensión y proyección es regular, el 21,31% muestran que siempre tienen una labor de extensión y proyección muy buena, así mismo el 6,56% casi

nunca tiene una labor de extensión Y el 1,64% muestran que nunca tienen una labor de extensión y proyección los Docentes de la I.E.B.R “Augusto Bouroncle acuña” de la ciudad de Puerto Maldonado. Referenciado la Según la Tabla 14.

## 4.2. Prueba de hipótesis

### 4.2.1. Hipótesis general

Tabla 15: Prueba de normalidad

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	
		Síndrome de Burnout	Desempeño laboral
N		61	61
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	75,74	131,90
	Desviación estándar	15,996	10,462
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,136	,095
	Positivo	,113	,058
	Negativo	-,136	-,095
Estadístico de prueba		,136	,095
Sig. asintótica (bilateral)		,007 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

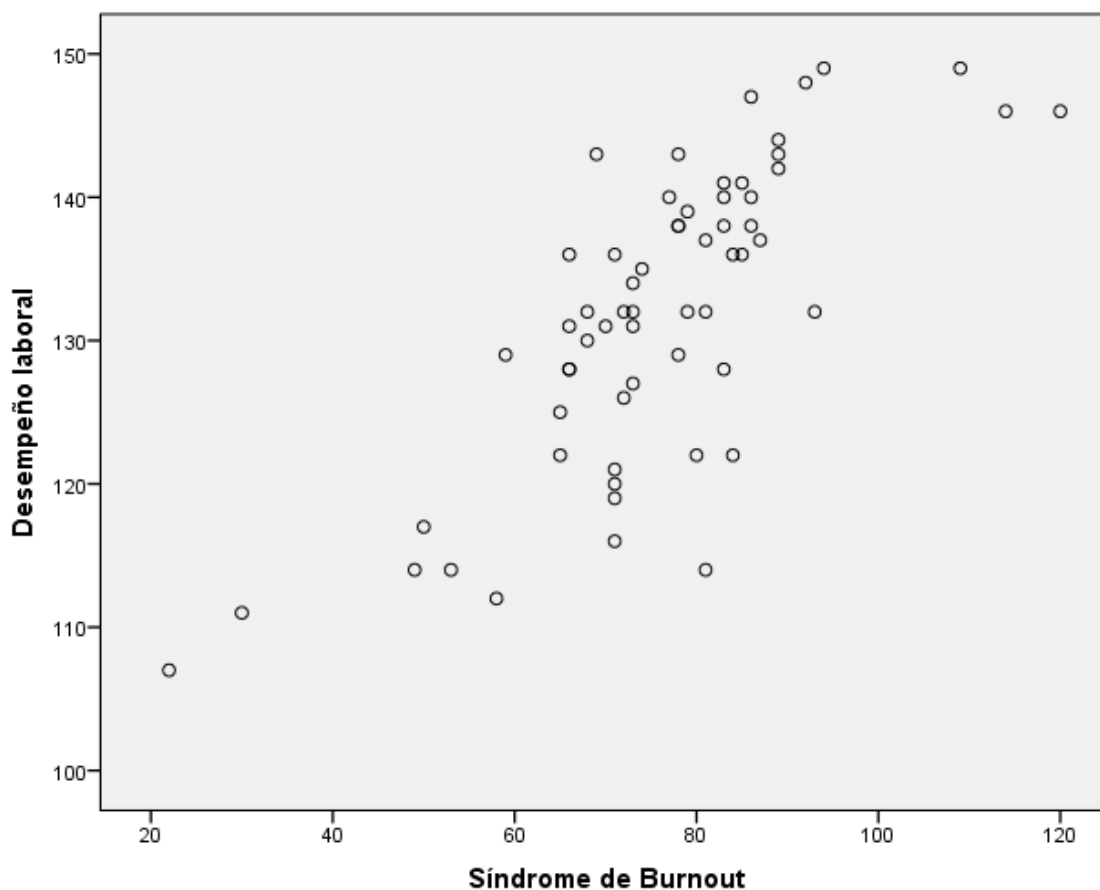
c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

*Fuente: Elaboración propia*

Proseguiremos para la interpretación inferencial será el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson.





**Fuente:** Elaboración propia.

Tabla 15 Correlación entre las variables Desempeño laboral y Síndrome de Burnout

**Correlaciones**

		Desempeño laboral	Síndrome de Burnout
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,761**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	,761**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

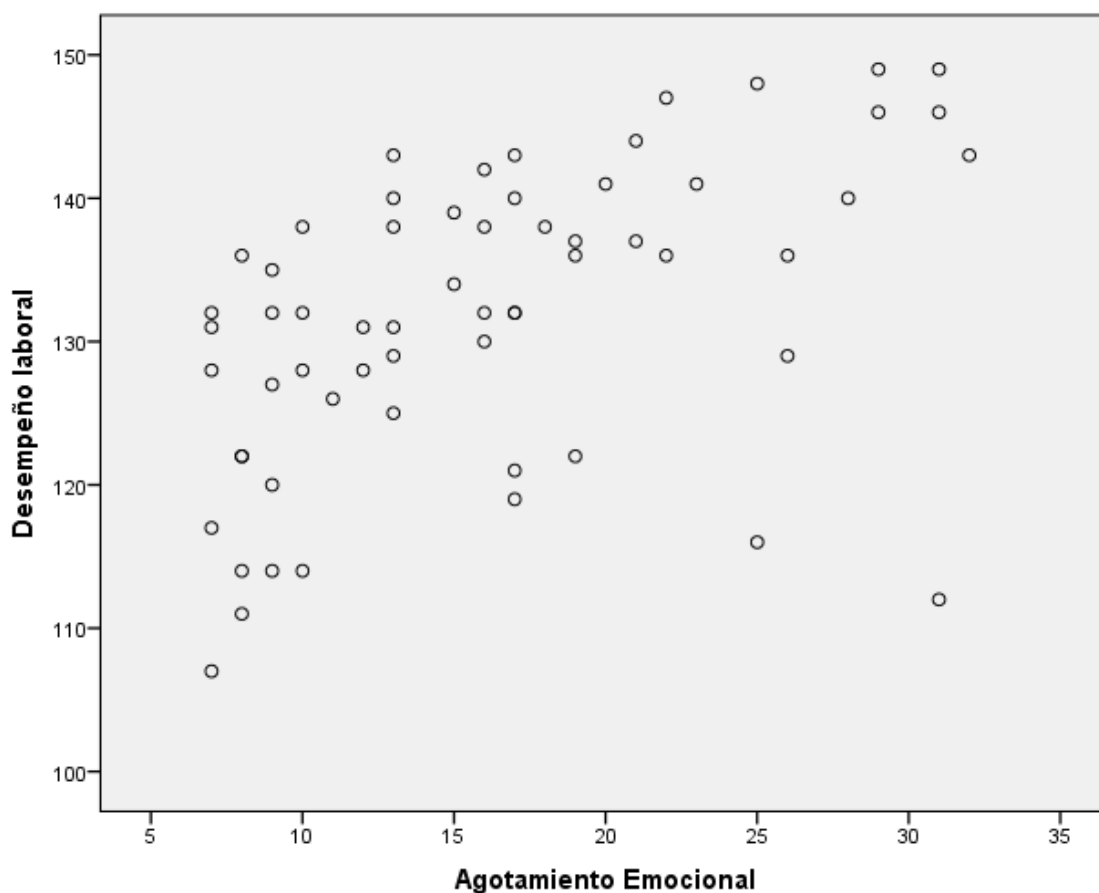
**Fuente:** Elaboración propia

#### a) Decisión

Dado que el “Sig. < 0.05” se rechazamos la Ho y Aceptamos la Ha, significa que el Síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la I.E.B.R Augusto Bouroncle Acuña de Puerto Maldonado; dado que el coeficiente de correlación r de Pearson = 0.761 equivalente a una correlación muy fuerte, que a menor Síndrome de Burnout incrementa el desempeño laboral de los docentes.

#### 4.2.2. Hipótesis específicas

##### Hipótesis específica 1



Fuente: Elaboración propia

Tabla 16 Correlación entre la variable Desempeño laboral y la dimensión Agotamiento Emocional

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	Agotamiento Emocional
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,504**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Agotamiento Emocional	Correlación de Pearson	,504**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

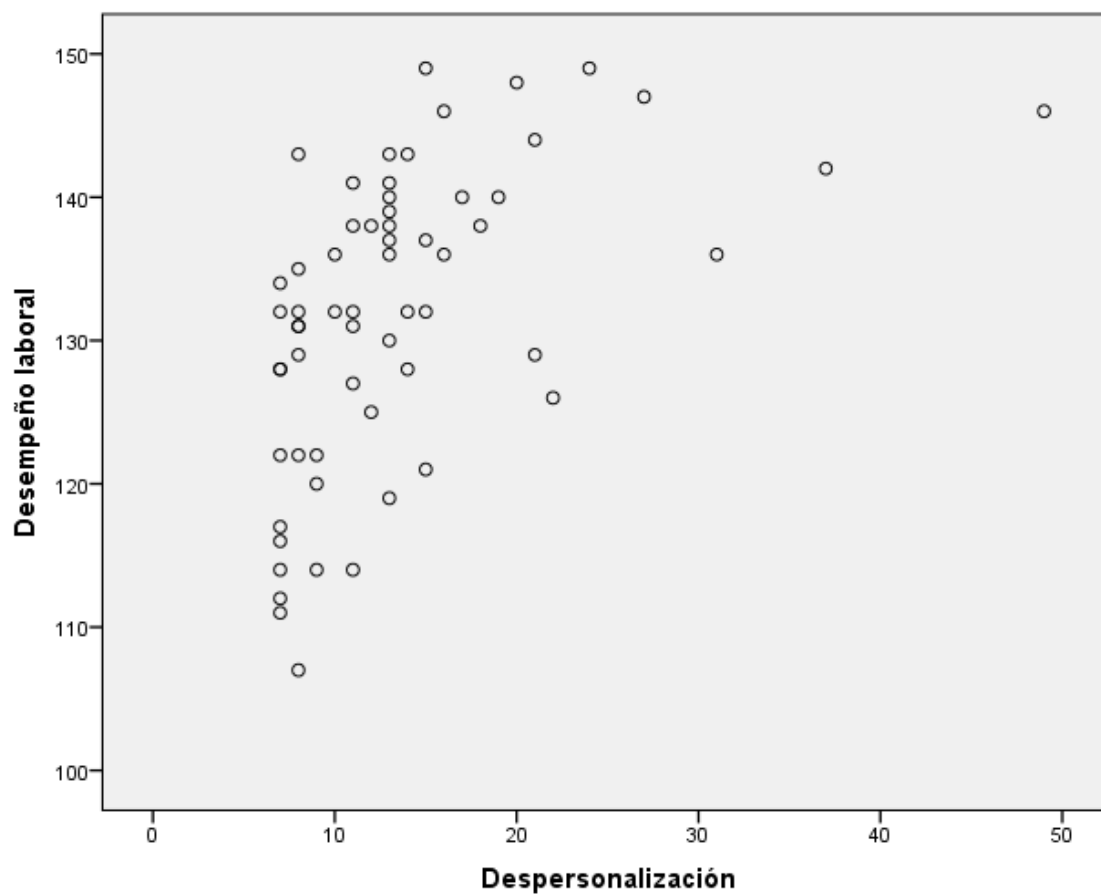
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente:** Elaboración propia

#### a) Decisión

Dado que el “ $p < 0.05$ ” rechazamos la  $H_0$  y Aceptamos la  $H_1$ , que el agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la I.E.B.R “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado, siendo coeficiente de correlación  $r$  de Pearson =0.504 indica una correlación moderada, indica que a menor agotamiento emocional mayor desempeño laboral de los docentes.

#### Hipótesis específica 2



Fuente: Elaboración propia

Tabla 17 Correlación entre la variable Desempeño laboral y la dimensión Despersonalización

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	Despersonalización
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,514**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Despersonalización	Correlación de Pearson	,514**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

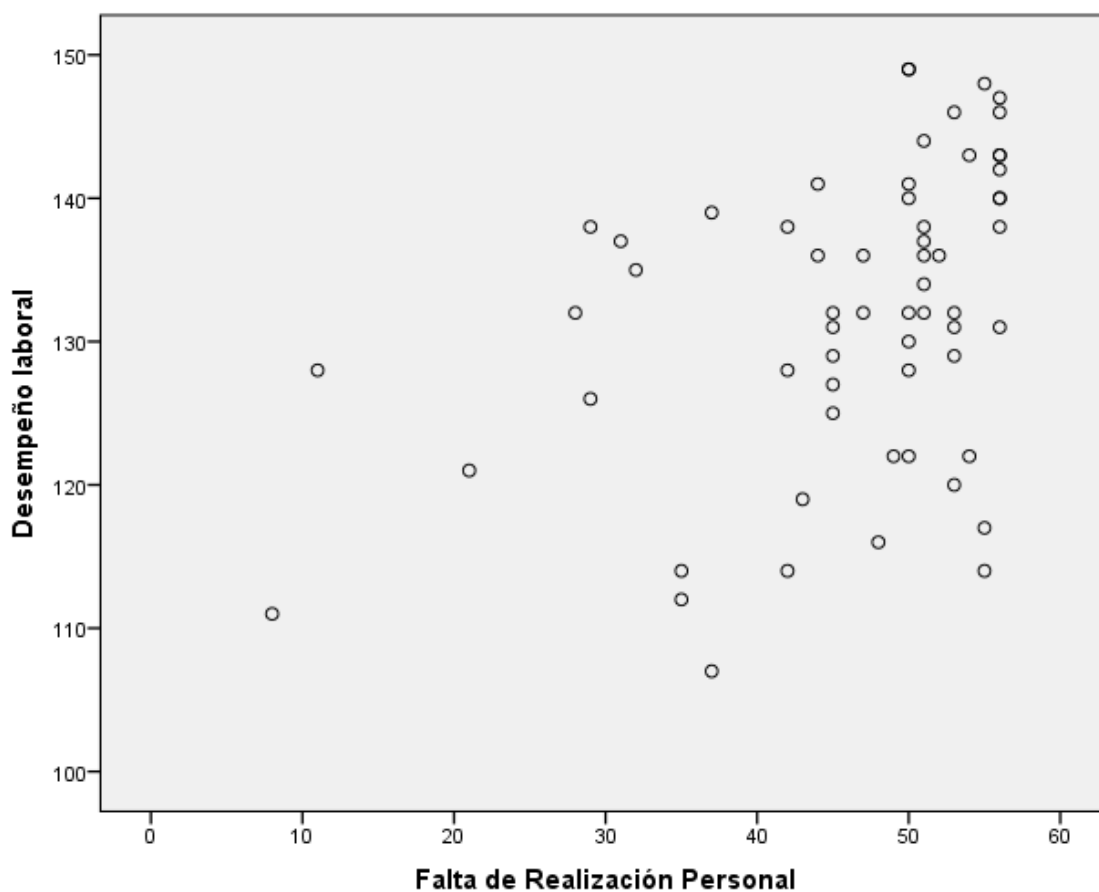
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

### a) Decisión

dado que el “Sig. < 0.05” rechazamos la  $H_0$  y Aceptamos la  $H_2$ , significa que la despersonalización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la I.E.B.R “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado; dado que el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson =0.514 indica una correlación moderada, que a menor despersonalización a mayor desempeño laboral.

### Hipótesis específica 3



Fuente: Elaboración propia

Tabla 18 Correlación entre la variable Desempeño laboral y la dimensión Falta de Realización Personal

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	Falta de Realización Personal
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,397**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	61	61
Falta de Realización Personal	Correlación de Pearson	,397**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	61	61

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

**Fuente:** Elaboración propia.

#### a) Decisión

El “Sig. < 0.05” entonces rechazamos la  $H_0$  y Aceptamos la  $H_3$ , significa que “La falta de realización personal en el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la I.E.B.R “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado”; dado que el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson =0.397 indica una correlación moderada, que a menor falta de realización personal a mayor desempeño laboral de los docentes.

## Discusiones

El Burnout disorder (BOS) es una reacción deficiente a la presión persistente en el entorno familiar que se produce debido a elevados grados de tensión en el trabajo, insatisfacción individual e insuficientes perspectivas para desafiar las circunstancias conflictivas. Teniendo en cuenta lo anterior, se realizó el presente trabajo de exploración., Por la significación de este punto, se consideró decidir la conexión entre condición de burnout y ejecución laboral en educadores del I.E.B.R. "Augusto Bouroncle Acuña" de Puerto Maldonado; y, para la conversación, se tomó como fuente de perspectiva a nivel público el trabajo de exploración de Farfán M. E. (2009). Farfán M. E. (2009), en su postulación denominada "Conexión entre el clima laboral y la Condición de Burnout en educadores de Formación Optativa en Focos Educativos Estatales y Confidenciales", en la Universidad Nacional Ciudad Presidente de San Marcos, Escuela de Postgrado, para adquirir el Nivel Académico de Experto en Ciencias del Cerebro con mención en Investigación del Cerebro Instructivo, expresa que los resultados obtenidos mostraron grados normales de Burnout, en los centros educativos Estatales y Confidenciales. Asimismo, a nivel mundial Piñeiro, N. (2003), coordinó la propuesta Concentrarse en la presencia del Trastorno de Burnout en los educadores de la Escuela Fundamental Optativa "José Martí" del distrito de Cotorro' en Cuba, la cual resumimos a continuación: Las consecuencias de la exploración nos permiten llegar a los resultados finales que se acompañan: el Trastorno de Burnout puede ser diseccionado desde el punto de vista clínico y psicosocial, el Burnout puede ser considerado como un trastorno de tres capas que se crea en aquellos expertos cuyo objeto de trabajo son los individuos, el examen sobre la investigación del Trastorno de Burnout en Cuba ha sido sumamente escaso y los efectos secundarios al Trastorno de Burnout que presentan los educadores de la Escuela Auxiliar Esencial "José Martí" son: agotamiento, migrañas, tormento muscular, influencias perturbadoras del descanso, ausentismo escolar, tabaquismo, incapacidad para desconectar,

intranquilidad, deseo de irse a casa, dificultad para concentrarse, baja confianza, ausencia de inspiración, malhumor, negación de sentimientos y pseudo-desaparición. Además, en mi examen actual he detectado los resultados siguientes:

Verificando la Tabla 4, la media para la variable Síndrome de Burnout es 78,00 puntos, la cual corresponde a la categoría unas pocas veces al mes, es decir, que los Docentes de la I.E.B.R. Augusto Bouroncle Acuña de la ciudad de Puerto Maldonado tienen la percepción que el Síndrome de Burnout es medio. Lo ideal ubicarse en el intervalo de 22.0 a 36.00 puntos, donde los Docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” nunca tenga Síndrome de Burnout y así haga sus actividades eficazmente.

Síndrome de Burnout. El 59,2% de los Docentes nombrados y contratados de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de la ciudad de Puerto Maldonado manifiestan que tienen Síndrome de Burnout una vez a la semana, mientras que el 14,58% afirman que tienen pocas veces a la semana, el 19,67% afirman que unas pocas veces al mes, mientras el 8,20% afirman tener pocas veces a la semana, el 4,92 % afirman tener todos los días Y el 4,92% afirman que el Síndrome de Burnout tienen una vez al mes y el 1,64 % manifiestan que nunca tienen el Síndrome de Burnout. Referenciada tabla 5.

Agotamiento Emocional; El 24,59% de los Docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” manifiestan que el Agotamiento Emocional pocas veces al año tienen agotamiento emocional, mientras que el 22,95% afirman que tienen pocas veces al mes, el 16,39% afirman que tiene una vez al mes, mientras el 11,48% afirman que tienen agotamiento emocional todos los días, el 9,84% afirman que tienen una vez a la semana, mientras el 8,20% afirman que no tienen nunca agotamiento emocional y 6,56% de los Docentes de la I.E.B.R. “Augusto



Bouroncle Acuña” de la ciudad de Puerto Maldonado afirman pocas veces a la semana Agotamiento Emocional. Referenciada tabla 6.

Despersonalización; El 54,10% de los Docentes nombrados y contratados de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de la ciudad de Puerto Maldonado manifiestan que la Despersonalización tienen pocas veces al año, el 19,67% afirman que nunca tener Despersonalización, mientras el 1,64% afirman que tiene todos los días, el 1,64% afirman que tienen pocas veces a la semana, mientras el 1,64% de los Docentes nombrados y contratados de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de la ciudad de Puerto Maldonado afirman que tiene una vez a la semana. Referenciado la tabla 7.

Falta de Realización Personal; El 57,38% de los Docentes nombrados y contratados de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de la ciudad de Puerto Maldonado manifiestan todos los días falta de realización personal, el 22,95% afirman tener pocas veces a la semana, el 8,20% manifiesta unas pocas veces al mes, el 6,56% afirman tener una vez a la semana, el 1,64% manifiestan tener una vez al mes, el 1,64% afirman tener pocas veces al año, Y el 1,64% de los Docentes de la I.E.B.R. Augusto Bouroncle Acuña, afirman nunca tener falta de realización personal. Referenciado la tabla 8.

El Desempeño laboral de los docentes es 132,50 puntos, la cual corresponde a la categoría de comportamiento muy bueno, es decir, que los Docentes nombrados y contratados de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de la ciudad de Puerto Maldonado muestran un desempeño laboral bueno en la institución. Lo mejor se ubicaría en el intervalo muy bueno, el cual se ubica en el intervalo de 140.7 a 149.0 puntos, en donde el desempeño laboral de los docentes sería muy bueno. Referenciado en la tabla 10.

Desempeño laboral; El 39,34% del Desempeño laboral de los docentes afirman que casi siempre tienen desempeño laboral, el 27,87% afirman que siempre

tiene desempeño laboral, mientras que el 19,67% afirman que a veces tienen desempeño laboral y 1.64% afirman que los Docentes nunca tienen desempeño laboral. Referenciado la tabla 11.

Labor de enseñanza y tutoría, El 50,82% de los Docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de la ciudad de Puerto Maldonado manifiestan que siempre la labor de enseñanza y tutoría, el 27,87% manifiestan que casi siempre tienen la labor de enseñar es bueno, mientras que el 19,67% manifiestan que a veces labor de enseñanza Y el 1,64% de los Docentes nunca muestran labor de enseñanza y tutoría. Referenciado la tabla 12.

Labor de investigación; El 29,1% de los Docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de la ciudad de Puerto Maldonado manifiestan que a veces tienen la labor de investigación, el 29,51% manifiestan que casi siempre tiene labor de investigación, el 29,51% afirman que siempre su labor de investigación es muy buena y el 9,84% manifiestan que casi nunca hacen labor de investigación, y el 1,64% afirman que nunca tienen labor de investigación. Referenciado en la tabla 13.

Labor de extensión y proyección universitaria; El 45,90% de los Docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de la ciudad de Puerto Maldonado, manifiestan tener casi siempre la labor de extensión y proyecto es bueno, el 24,59% muestran a veces labor de extensión y proyección es regular, el 21,31% muestran que siempre tienen una labor de extensión y proyección muy buena, así mismo el 6,56% casi nunca tiene una labor de extensión Y el 1,64% muestran que nunca tienen una labor de extensión y proyección los Docentes. Referenciado en la tabla 14.

## Conclusiones

**Primero.** - Se llegó a la conclusión con existe correlación fuerte y moderada entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de los docentes, el 39,34% de los Docentes de la institución educativa básico regular “Augusto Bouroncle acuña” manifiestan casi siempre tiene desempeño laboral. El 59,02% de los docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de la ciudad de Puerto Maldonado manifiestan que tienen Síndrome de Burnout una vez a la semana.

**Segunda.** - Se concluyó que existe correlación Moderada, entre la dimensión agotamiento emocional y la variable desempeño laboral entre los docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de la ciudad de Puerto Maldonado; siendo coeficiente de correlación  $r$  de Pearson = 0.504, lo que indica que a menor agotamiento emocional mayor desempeño laboral. Y el 24,59% de los encuestados tienen pocas veces al año agotamiento emocional.

**Tercera.** - Se concluye que existe asociación moderada entre la dimensión de despersonalización y la variable desempeño laboral de los docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de la ciudad de Puerto Maldonado, siendo coeficiente de correlación  $r$  de Pearson =0.514, lo indica que a menor despersonalización mayor desempeño laboral; el 54,10% de los docentes encuestados tienen pocas veces despersonalización al año.

**Cuarto.** - Se concluye que existe asociación moderada entre la dimensión realización personal en el trabajo y la variable desempeño laboral entre los docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de la ciudad de Puerto Maldonado, siendo coeficiente de correlación  $r$  de Pearson =0.514, indica que a menor falta de realización personal mayor desempeño laboral. El 57,38% de los docentes encuestados manifiestan todos los días falta de realización personal.

## **Recomendaciones**

### **A los Docentes de la I.E.B.R. “Augusto Bouroncle Acuña” de la ciudad de Puerto Maldonado;**

Teniendo en cuenta este trabajo como un examen inventivo, que se centró no sólo en decidir y medir los factores relacionados con el Burnout, sino también en la ejecución del trabajo como una de sus ramificaciones. El marcador realizado podría ser recordado para futuras exploraciones y ejecutado con un motivo preventivo, y en consecuencia salvaguardar a los instructores débiles de aquellos especialistas que pueden crear la enfermedad, mantener alejado o aplazar el comienzo de la condición y disminuir su efecto sobre su bienestar.

### **A la Escuela Profesional de Enfermería de la UNAMAD**

- Profundizar las investigaciones sobre las variable el síndrome de burnout y desempeño laboral; en profesionales de salud, PNP, profesores, y profesionales que interactúen con los usuarios en masa, porque son vulnerables al Síndrome Burnout afectando la salud de los servidores.

## **Referencia Bibliográfica.**

1. Allport, G. (1889). *La personalidad: su configuración y desarrollo*. Barcelona: Herder. [ISBN](#) 84-254-0421-5.
2. Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*, 2ª edición. Bogotá Colombia: Pearson Educación.
3. Bravo, M. J., Peiró, J. M. Y Rodríguez, I. (1996). *Satisfacción laboral*. J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo*, 1. Madrid: Síntesis.
4. Cabrera, K. y Gonzáles, L. (2006). *Currículo Universitario basado en Competencia*. Barranquilla, Centro universitario de desarrollo andino, Universidad del Norte.
5. Castro, P. (2008). Tesis titulada: “*El Estrés Docente en los Profesores de Escuela Pública*”, para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de Educación en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de Graduados.
6. Clonifer, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. México: Pearson Prentice Hall.
7. Cuenca, R. Y O'hara, J. (2006). *El Estrés en los Maestros: Percepción y Realidad*. Lima, Ministerio de Educación – Dinfocad – Proeduca – GTZ
8. Farfán, M. E. (2009). Tesis titulada “*Relación del Clima Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes de Educación Secundaria en Centros Educativos Estatales y Particulares*”, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Escuela de Graduados, para optar el Grado Académico de Magíster en Psicología con mención en Psicología Educativa.
9. Galindo, M. P.; Pérez, A; Ávila C. A. (2001), en su tesis titulada “*Caracterización multivariante del síndrome de burnout en la plantilla docente de la Universidad de Salamanca*”, para optar el Grado de Doctor en educación

10. García, J. A. (2008). *Relación entre la ejecución curricular y el Desempeño Docente según los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villareal*. Tesis de grado, Magíster en Educación, Universidad Nacional Mayor De San Marcos, publicada, Lima, Perú.
11. Gil, P. (2005). *El síndrome de Quemarse por el trabajo (Burnout) Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. 1º edición. Madrid: Pirámide.
12. Guerrero, E. y Vicente, Fl. (2003), *Tesis: Fuentes de estrés, síndrome de burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria*. Doctor en Educación. Universidad de Extremadura – España.
13. Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGraw Hill.
14. INSHT. (2001). *Estrés Laboral. Documentos Divulgativos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
15. Maslach, H, C.; Leiter, P. Y Schaufeli. (2001). Job Burnout. *Annual. Review of Psychology*, Vol. 52, pgs. 397- 422
16. Montenegro I. (2003). *Evaluación del desempeño Docente*. 1º edición. Colombia: Magisterio.
17. Moriana, J. A. y Herruzo, J. (2003). *Tesis: Estrés y burnout en profesores*. Doctor en Educación. Universidad de Córdoba - España,
18. Ortega, C. y López, F. (2003). *Estrés y burnout en profesores*. Int J Clin Health Psychol, Vol. 4, Nº 3.
19. Piñeiro, N. (2003). *Tesis: Estudio sobre la presencia del Síndrome de Burnout en los profesores de la Secundaria Básica “José Martí” del municipio Cotorro*. Cuba.

20. Sahili, L. F. y Kornhauser, Sh. (2010). *Burnout en el colectivo docente*. 1ª edición. México: Universidad EPCA.
21. Salanova, M. (2006). *Medida y evaluación del burnout: nuevas perspectivas*. En Gil-Monte, P., Salanova, M., Aragón, J. L., y Schaufeli. W. (Eds.) *El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales* (pp. 27-43). Valencia: Diputación de Valencia.
22. Travers, Ch. Y Cooper, C. (1997) *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós Ibérica S.A.
23. Unda, S.; Sandoval, J,; Gil-Monte, P. (2007). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos. *Revista cuadrimestral del Col•legi Oficial de Psicòlegs de la Comunitat Valenciana VI etapa • núms. 91-92 Vygotsky, LS*
24. Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación de desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
25. Zavala, J. (2008). Tesis titulada: *“Estrés y Burnout Docente: Una Urgente Revisión”*, para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados.

## **ANEXOS**



## ANEXO 1: Matriz de Consistencia.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Básico Regular “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</u></p> <p>¿Cuál es la relación que entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Básico Regular “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Básico Regular “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Básico Regular “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la. Institución Educativa Básico Regular “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Básico Regular “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la despersonalización y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Básico Regular “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la falta de realización personal en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Básico Regular “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL</u></p> <p>H1 El Síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Básico Regular “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado.</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</u></p> <p>H1 El agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la. Institución Educativa Básico Regular “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado</p> <p>H2 La despersonalización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Básico Regular “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado.</p> <p>H3 La falta de realización personal en el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Básico Regular “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado.</p>	<p><u>VARIABLES 1:</u></p> <p>Síndrome de Burnout.</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <p>Agotamiento emocional.</p> <p>Despersonalización.</p> <p>Falta de realización personal.</p> <p><u>VARIABLE 2:</u></p> <p>Desempeño laboral</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <p>Labor de enseñanza y tutoría.</p> <p>Labor de investigación.</p> <p>Labor de extensión y proyección universitaria</p> <p><u>VARIABLES INTERVINIENTES:</u></p> <p>Edad:</p> <p>Sexo:</p>	<p><u>METODO DE INVESTIGACIÓN</u></p> <p>Hipotético deductivo.</p> <p><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u></p> <p>No experimental. Básico-Descriptivo.</p> <p><u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u></p> <p>Correlacional transversal.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; V1     M --&gt; V2     V1 --- R --- V2             </pre> </div> <p>M = Docentes V1 = Síndrome de Burnout. V2 = Desempeño laboral. R = Relación.</p> <p><u>POBLACIÓN</u></p> <p>61 docentes de la Institución Educativa Básico Regular “Augusto Bouroncle Acuña” de Puerto Maldonado</p> <p><u>MUESTRA</u></p> <p>61 docentes</p> <p><u>INSTRUMENTOS</u></p> <p>Inventario de Burnout.</p> <p>Inventario sobre desempeño laboral</p>

## ANEXO 2: Instrumento.

### INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan una serie de enunciados a los cuales Ud. deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado.

Nunca	0
Pocas veces al año	1
Una vez al mes	2
Unas pocas veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Pocas veces a la semana	5
Todos los días	6

Nº	ITEMS	NUNCA 0	POCAS VECES AL AÑO O MENOS 1	UNA VEZ AL MES O MENOS 2	UNAS POCAS VECES AL MES 3	UNA VEZ A LA SEMANA 4	POCAS VECES A LA SEMANA 5	TODOS LOS DIAS 6
1	Me siento emocionalmente cansado(a) por mi labor en la Institución Educativa.	0	1	2	3	4	5	6
2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro día de trabajo me siento cansado(a).	0	1	2	3	4	5	6
3	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	0	1	2	3	4	5	6
4	Me siento agotado por el trabajo que realizo.	0	1	2	3	4	5	6
5	Siento que trabajar en contacto directo con los estudiantes universitarios me produce bastante estrés.	0	1	2	3	4	5	6
6	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
7	Cuando termino mis clases en mi I.E me siento cansado(a).	0	1	2	3	4	5	6

8	Me siento frustrado por mi trabajo en mi I.E..	0	1	2	3	4	5	6
9	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
10	Siento que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.	0	1	2	3	4	5	6
11	Siento que me he vuelto insensible con los alumnos, padres de familia y compañeros de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
12	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los estudiantes.	0	1	2	3	4	5	6
13	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
14	Me parece que los estudiantes me culpan por sus problemas en la I.E.	0	1	2	3	4	5	6
15	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
16	Me siento estimulado después de haber trabajado con mis estudiantes.	0	1	2	3	4	5	6
17	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
18	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales se tratan de forma adecuada.	0	1	2	3	4	5	6
19	Siento que puedo entender fácilmente lo que piensan mis estudiantes.	0	1	2	3	4	5	6
20	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	0	1	2	3	4	5	6
21	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes s a través de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
22	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	0	1	2	3	4	5	6

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, se presentan una serie de enunciados a los cuales Ud. deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado. Recuerde que debe marcar una sola alternativa propuestas para cada ítem.

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

ENUNCIADOS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI	SIEMPRE
	1	2	3	4	5
1. Realizo responsablemente, antes de iniciar el año escolar, la programación didáctica, otros, donde establezco las estrategias y actividades para el desarrollo del curso, en base a los objetivos y metas planteadas.	0	1	2	3	4
2. Implemento estrategias didácticas acordes con las características de los estudiantes, para estimular el aprendizaje del equipo y atender a quienes presentaron requerimientos individuales.	0	1	2	3	4
3. Adapto mi programación de actividades (estrategias de enseñanza, materiales didácticos, técnicas de evaluación, etc.), en función del aprovechamiento individual de mis estudiantes y de los resultados obtenidos por equipo.	0	1	2	3	4
4. Me intereso por la auto preparación y la capacitación constante.	0	1	2	3	4
5. Demuestro confianza en la posibilidad de aprendizaje, de todos mis estudiantes; y, los apoyo con palabras que les da seguridad.	0	1	2	3	4
6. Las actividades que realizo contribuyen al desarrollo de las posibilidades comunicativas y colaborativas de mis estudiantes.	0	1	2	3	4
7. Propicio un clima agradable hacia el aprendizaje, donde, con respeto y afecto, los estudiantes expresan sentimientos, argumentos y se plantean metas propios.	0	1	2	3	4
8. Asisto puntualmente y continuamente a mis clases y demás actividades en mi I.E.	0	1	2	3	4
9. Empleo un lenguaje coloquial con un tono adecuado.	0	1	2	3	4
10. Sé controlar a los estudiantes problemáticos con eficiencia, sin llegar a la violencia.	0	1	2	3	4

11. Ayudo a mis estudiantes a construir sus conocimientos, aclarar sus dudas, esmerándome por satisfacer sus expectativas, a partir de sus saberes previos.	0	1	2	3	4
12. Fomento la participación constante y ordenada de mis estudiantes, durante las clases.	0	1	2	3	4
13. Promuevo en mis estudiantes el uso sistemático de los libros y fomentó el aprovechamiento de los materiales disponibles en los laboratorios y bibliotecas.	0	1	2	3	4
14. Establezco relaciones respetuosas, de colaboración y solidaridad con los estudiantes y con mis colegas de trabajo; sin importar las diferencias de género, culturales, étnicas y socio-educativas.	0	1	2	3	4
15. Muestro actitudes coherentes, acorde a mis enseñanzas.	0	1	2	3	4
16. Utilizo variedad de estrategias de enseñanza para motivar a mis estudiantes.	0	1	2	3	4
17. Realizo con mis estudiantes visitas a lugares de interés educativo, para enriquecer el proceso de formación.	0	1	2	3	4
18. Propicio que mis estudiantes ejecuten actividades variadas, diferenciadas y con niveles crecientes de complejidad, acorde con sus características psicológicas y contextuales.	0	1	2	3	4
19. Utilizo y vinculo la tecnología de información y comunicación con los objetivos y contenidos de enseñanza durante el año escolar.	0	1	2	3	4
20. Domino los contenidos que imparto.	0	1	2	3	4
21. Apoyo las actividades relacionadas con las campañas de prevención de enfermedades, conservación y mejoramiento del ambiente, así como las vinculadas con el comité de extensión educativa.	0	1	2	3	4
22. Solicito, apoyo y promuevo la participación constante de otros profesionales de otras instituciones en la formación integral de mis estudiantes.	0	1	2	3	4
23. Representó y lideró adecuadamente a mis estudiantes frente a la comunidad educativa.	0	1	2	3	4
24. Brindo apoyo profesionalmente a mis colegas y superiores en caso de ser solicitado.	0	1	2	3	4
25. Reconozco y busco apoyo en otros docentes si lo necesito.	0	1	2	3	4
26. Participo puntual y regularmente a las comisiones, reuniones programadas y distintas actividades institucionales; promoviendo, de esta manera, el trabajo colectivo.	0	1	2	3	4
27. Encuentro apoyo en mis compañeros de trabajo, auxiliares, coordinadores de cursos, Sub Dirección y la Dirección cuando lo solicito.	0	1	2	3	4
28. Establezco vínculos positivos entre mi centro de trabajo, mi familia y la comunidad.	0	1	2	3	4
29. Mantengo una comunicación constante con los distintos integrantes de la comunidad educativa de manera efectiva, respetando las diferentes opiniones.	0	1	2	3	4
30. Me reúno periódicamente con el coordinador del curso y la sub dirección para informarles sobre el avance en el logro de las metas y el desarrollo de las actividades académicas.	0	1	2	3	4

**ANEXO 3: Solicitud de autorización para realización de estudio.**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS**



**FACULTAD DE EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”



Puerto Maldonado, abril del 2022.

**SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E.B.R.” AUGUSTO BOURENGLE ACUÑA” DE  
PUERTO MALDONADO.**

Mgt. Antonio Rivera Zúñiga.

Ciudad. –

**ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO  
DE INVESTIGACIÓN.**

\*\*\*\*\*

Por medio del presente, tengo a bien expresarle mi cordial saludo, a la vez solicitarle la autorización para la realización del trabajo de investigación denominado: “EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BÁSICO REGULAR “AUGUSTO BOURONCLE ACUÑA” DE PUERTO MALDONADO - 2019”

El mismo que, consiste en aplicar un instrumento tipo cuestionario a los docentes de nuestra institución que usted, dignamente dirige. Todo con el objetivo de determinar el nivel de relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral; y, al finalizar el estudio darle a conocer los resultados con las conclusiones y sugerencias para mantener y/o mejorar la calidad educativa.

Segura de contar con su aprobación, me suscribimos de Ud.

Dios, lo bendiga en todas las áreas de su vida.

Atentamente

---

GRISEI YOSHELYM AMAR CERON

DNI. 72252726

Adjunto:

- Copia del Proyecto de Investigación

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS**



**FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

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



Puerto Maldonado, abril del 2022.

**SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E.B.R.” AUGUSTO BOURENGLE ACUÑA” DE  
PUERTO MALDONADO.**

Mgt. Antonio Rivera Zúñiga.

Ciudad. -

**ASUNTO: SOLICITO RELACIÓN DE DOCENTES NOMBRADOS Y  
CONTRATADOS  
DEL NIVEL PRIMARIO Y SECUNDARIO PARA TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN.**

\*\*\*\*\*

Por medio del presente, tengo a bien expresarle mi cordial saludo, a la vez solicitarle la relación de docentes nombrados y contratados de ambos niveles primario y secundario para la realización del estudio de investigación denominado: “EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BÁSICO REGULAR “AUGUSTO BOURONCLE ACUÑA” DE PUERTO MALDONADO - 2019”

Esperando su comprensión y apoyo al presente me suscribimos de usted,

segura de contar con lo solicitado.

Dios, lo bendiga en todas las áreas de su vida.

Atentamente

---

GRISEI YOSHELYM AMAR CERON

DNI. 72252726

**Anexo Nro. 04**

**ANEXO 4: Solicitud de validación de instrumento.**



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS  
FACULTAD DE EDUCACION  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA  
“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO “



**SOLICITUD DE VALIDACION**

SEÑOR(A).....

Presente:

ASUNTO: Solicito validación de instrumento de investigación.

Me es grato dirigirme, a Usted para expresarle mi cordial saludo; y, a la vez manifestarle que vengo trabajando el perfil del proyecto de investigación intitulado, “EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BÁSICO REGULAR “AUGUSTO BOURONCLE ACUÑA” DE PUERTO MALDONADO - 2022” Para lo cual ha sido necesario el diseño de un cuestionario para la variable desempeño laboral. Y conoedora de su gran capacidad en el campo de la investigación acudo dignamente a su persona para solicitarle la validación de este instrumento; y, lograr de este modo el objetivo del estudio.

Agradeciendo por anticipado su valiosa colaboración es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

---

GRISEI YOSHELYN AMAR CERON

DNI. 72252726



## ANEXO 5: Ficha de Validación.



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS  
FACULTAD DE EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la investigación:

“EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BÁSICO REGULAR “AUGUSTO BOURONCLE ACUÑA” DE PUERTO MALDONADO - 2022”

#### I.-DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante: .....

Grado académico.....

Fecha: .....

N° celular.....

Correo electrónico.....

#### II.-ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nro.	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Considera que los ítems planteados en el instrumento llegan a medir lo planteado en los objetivos de estudio.					
2	Considera que la cantidad de ítems consignados en el instrumento son suficientes para medir lo que se pretende.					
3	Considera que la cantidad y forma de obtención de la muestra del estudio es adecuada					
4	Considera que si se vuelve a aplicar el instrumento en más de una ocasión, los resultados serán similares.					
5	Considera que la operacionalización y el instrumento guardan relación lógica					
6	Considera que las alternativas a las preguntas de estudio están adecuadamente formuladas					
7	Considera que la forma en la cual se ha concebido el instrumento es la adecuada					
8	Considera que el fondo del instrumento es coherente					

.....  
Firma y post firma del profesional

## ANEXO 6: Consentimiento Informado.

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Respetable

docente.....

Por intermedio del presente, pongo de su conocimiento, que gracias a su valiosa participación podré realizar el trabajo de investigación intitulado “EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BÁSICO REGULAR “AUGUSTO BOURONCLE ACUÑA” DE PUERTO MALDONADO - 2022” por lo que solicito su colaboración, con su firma.

La firma en este documento certifica que usted, acepta ser parte del trabajo de investigación, en calidad de encuestado (a) (persona que llena el instrumento de recojo de información), habiendo sido informado (a) en extenso de su objetivo, dejando constancia que dicho llenado del instrumento es completamente anónimo.

---

Firma y huella