

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PÚBLICA
SANTA ROSA**



PROGRAMA DE PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE

SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS DOCENTES
DE LAS I.E.E. INCA GARCILASO Y CLORINDA MATTO DEL CUSCO, 2023.

Línea de Investigación:
DESEMPEÑO DOCENTE

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR:
MORALES DELGADO, RAQUEL
ROCCA ACOSTA, MAGALI

Asesor:
Doc. ZITO DELGADO URRUTIA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN EDUCACIÓN

CUSCO-PERÚ
2023

INDICE

INDICE.....	2
CAPITULO I – PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1 Descripción del problema	4
1.2 Formulación del problema	7
1.2.1 Pregunta de investigación	7
1.2.2 Preguntas derivadas.....	7
1.3 Objetivos de investigación.....	7
1.3.1 Objetivo general	7
1.3.2 Objetivos específicos:	8
1.4 Justificación de la investigación	8
1.5 Limitaciones de la investigación.....	9
CAPÍTULO II. MARCO TEORICO.....	10
2.1 Antecedentes de estudio.....	10
2.1.1 Antecedentes internacionales	10
2.1.2 Antecedentes nacionales	12
2.1.3 Antecedentes locales	14
2.2 Bases teórico científicas.....	16
2.2.1 El Síndrome de Burnout.....	16
2.2.2 Desempeño docente.....	25
2.3 Definición de términos básicos	28
CAPITULO III – METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	29
3.1 Hipótesis de investigación	29
3.1.1. Hipótesis central.....	29
3.1.2 Hipótesis específicas:	29
3.2 Variables de investigación	30
3.2.1 Variable causal, 1	30
3.2.2 Variable efecto, 2	30
3.2.3 Operacionalización de variables.....	31
3.3 Metodología de investigación	34
3.3.1 Tipo de investigación	34
3.3.2 Alcance o nivel de investigación.....	34

3.3.3 Diseño de investigación	34
3.4 Población y muestra de estudio	35
3.4.1 Población.....	35
3.4.2 Muestra.....	36
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
3.6 Técnicas de validación y procesamiento de datos	38
CAPÍTULO IV. ASPECTO ADMINISTRATIVO.....	41
4.1 Cronograma de actividades.....	41
4.2 Presupuesto o costo del proyecto	42
4.3 Financiamiento.....	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS	46

CAPITULO I – PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Desde un enfoque general, y según refieren Saborio Morales & Hidalgo Murillo, (2015), el síndrome de Burnout era declarado por la Organización Mundial de la Salud todavía el año 2000. como un factor de riesgo laboral importante que puede llegar a afectar la calidad de vida, la salud mental, la integridad psicológica de las personas trabajadoras, que, a la larga, puede incluso poner en riesgo la existencia de las más. En ese entonces, se llegó a caracterizar el síndrome, como una manera no adecuada de enfrente el estrés crónico, siendo sus manifestaciones más importantes lo que en esta investigación se define como síntomas o dimensiones del malestar: agotamiento emocional, despersonalización y disminución del desempeño personal. Saborio Morales & Hidalgo Murillo, (2015)

Según (Diez & Martínez, 2021), en un artículo publicado para la BBC News Mundo, se menciona de nuevo como fuente a la OMS (organización mundial de la salud) identificando el Síndrome de Burnout como “un riesgo laboral durante el año 2019”, incluyéndose esta vez en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11) y cuyo ingreso en vigor fue fijado para el pasado 1° de enero del año 2022, justamente cuando ya menguaba los efectos de la pandemia, aunque incrementando el trastorno del síndrome en mayor nivel de manifestación. (Diez & Martínez, 2021)

Según datos de la revista electrónica (Ethic, 2022), cerca de 3 millones de personas fallecen cada año por males relacionados al estrés en el trabajo. Asociado a este hecho, están las pérdidas económicas en el contexto mundial, que luego se incrementó con el tema de la pandemia. Se cita como ejemplo a Estados Unidos donde, más de 47 millones de personas abandonaron el trabajo el año 2022, tanto que este síndrome fue catalogado como una nueva pandemia. Según la propia OMS y citada en la misma fuente, se dice que seis de cada diez norteamericanos lo padecen, a diferencia de otros países como es el caso de México, donde la cifra se eleva a ocho de cada diez. (Ethic, 2022)

En el caso chino, no ha sido una excepción, y según la misma fuente (Ethic, 2022), decenas de miles de empleados en toda China, fueron literalmente obligados a renunciar a sus labores, yéndose una cantidad hacia ciudades con costos de vida más baratos, donde podían sobrevivir con trabajos menos exigentes para darse más tiempo a sí mismos. (Ethic, 2022)

Como se puede observar, estos datos de estudios sobre desgaste laboral están más centrados y con mayor intensidad de indagación, en Norteamérica, Europa y el Asia desarrollada. En relación a Latino América, se dice que los datos podrían ser mucho más preocupantes, especialmente si se refiere a México, donde la tasa de trabajadores con el síndrome es de ocho por cada diez. En la misma fuente, se menciona que, en Brasil, después de realizadas ciertas pesquisas, se encontró que la tasa de Bournot rodea el 30% en ‘estado crítico’ del mal, a diferencia de Europa donde las ‘tasas críticas’, calculadas por la Universidad de Valencia, se ubica hacia un 5%. En la misma fuente (Ethic, 2022), se refiere que las tasas de síndrome con ‘riesgo alto’ para el caso de Latinoamérica, es de un 40%, mientras que, en Europa, el promedio es de solamente un 12%. (Ethic, 2022)

En términos económicos, en Norteamérica y Europa, el tratamiento del síndrome cuesta más de lo previsto. Según el Foro Económico Mundial del año 2022, se cita por ejemplo que, el desgaste laboral llegaba a una inversión de más de 322 mil millones de dólares (o 322 billones) a la economía global, lo cual es un valor varias veces mayor a la economía de cualquier país de Sudamérica. Sin embargo, muchos países en Latinoamérica, no tienen medidas contra este caso, salvo algunas excepciones muy dispersas, tales como México que, el año 2019 emitió una ley obligando a las empresas la protección contra el estrés, de sus empleados en actividad. En Bélgica (Europa), el estado promueve impulsar el derecho a desconectarse (de celulares y medios de comunicación) fuera de los horarios de labor. En los demás países, aún no se tienen medidas oficiales de protección contra este síndrome; sin embargo, se percibe un avance silencioso que, en algunas ocasiones, resulta letal.

En el caso peruano, y según publicación de (RPP Noticias, 2022), se dice que, 7 de cada 10 peruanos sufren del Síndrome de Burnout el cual se atribuye directamente al estrés laboral y al agotamiento generalizado en sus centros de labor. La solución para muchos de los entrevistados, dicen sería la ‘renuncia’ de no ser la necesidad económica familiar. Ampliando cifras, se sabe que el 72% de los trabajadores experimentan el síndrome de Burnout, del cual, el 24% lo contrajo por la sobrecarga laboral, el 17% por no disponer de tareas concretas, el 14% por un exceso de presión, el otro 14% debido al maltrato recibido de sus superiores, según la fuente de (RPP Noticias, 2022).

En la misma referencia, se manifiesta que un 12% de los encuestados (encuesta regional de Bumerán), no dispone de tiempo para sus actividades personales, el 11% no se siente capaz de cumplir sus metas y un 8% no tiene identidad con la empresa para la cual labora.

Se diría que dichas cifras son bajas en impacto, pero existen como tales y representan una preocupación importante. Pues, en la misma fuente (RPP Noticias, 2022), que menciona a la encuesta de Bumerán, se revela que el trabajo es de más de 8 horas diarias y 48 horas semanales; pues, el 45% de los trabajadores citados dicen laborar entre 45 y 50 horas a la semana, y un 30% supera las 50 horas a la semana; datos por encima de los de Chile, Panamá, Argentina y Ecuador, según confirma la fuente. (RPP Noticias, 2022)

En el caso peruano, y conforme a la misma encuesta citada, estos niveles de exigencia conllevan a dejar tareas pendientes en casa, lo cual eleva el nivel de ansiedad y falta de motivación que, a su vez, va a generar un bajo nivel de productividad a la larga. Además, el 47% de los encuestados dijeron que, para sentirse mejor, pensaban cambiar de trabajo, el 18% dispondría de otras actividades de relajación, el 6% proyectaba pasar más tiempo en familia, el 12% iniciaría una nueva rutina y un 15% manifestó realizar todas las anteriores (RPP Noticias, 2022).

En tal sentido, el enfoque problemático del presente estudio, trasladado hacia el caso educativo, se presume más que serio a nivel país, y concretamente a nivel de nuestra región, por lo cual hemos decidido abordarlo con toda intención de realizar un estudio científico profundo y aportar cuál es la situación real de los docentes en el distrito Cusco. Por lo pronto, se han encontrado de referencia algunos estudios realizados en ciertas instituciones de la localidad y que están referidos en los antecedentes; sin embargo, los datos son breves y restringidos a las muestras, siendo urgente una mayor amplitud. Pues, en el caso de los docentes, ya se percibe la sensación de burnout en muchas entidades educativas según observaciones empíricas que dan cuenta de estos síntomas, aunque no sean identificadas como tales. Así, la realización del estudio implica desarrollar un diagnóstico descriptivo sobre la situación del síndrome de Burnout a nivel de los profesionales docentes en el distrito de Cusco y establecer cuál es el nivel de desempeño docente en su labor de maestras y maestros, y de qué forma se correlacionan ambos fenómenos observados, siendo el punto de vista las influencias de una variable (de desgaste laboral docente), sobre la otra (referida al desempeño profesional o desempeño docente).

En tal sentido, se busca promover el conocimiento sobre el síndrome de estrés laboral y su relación con el desempeño de los maestros y maestras de dos instituciones educativas del distrito del Cusco, siendo éstas, el Colegio Garcilaso de la Vega y el Colegio Clorinda Matto de Turner, por lo cual se formulan los siguientes problemas de investigación.

1.2 Formulación del problema

El problema de investigación queda formulado sobre la estructura de un problema general y cuatro problemas específicos:

1.2.1 Pregunta de investigación

¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño profesional en los docentes de las I.I.EE? **¿Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2023?**

1.2.2 Preguntas derivadas

PE1:

¿Qué nivel de relación existe entre el síndrome de Burnout y la preparación para el aprendizaje en los docentes de las I.I.EE? **¿Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2023?**

PE2:

¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de las I.I.EE? **¿Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2023?**

PE3:

¿Qué nivel de relación existe entre el síndrome de Burnout y la participación en la gestión escolar con los docentes de las I.I.EE? **¿Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2023?**

PE4:

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad e identidad en los docentes de las I.I.EE? **¿Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2023?**

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general

Describir el nivel de relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño profesional en los docentes de las I.I.EE. **Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2023.**

1.3.2 Objetivos específicos:

OE1:

Definir el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y la preparación para el aprendizaje en **los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2023.**

OE2:

Evidenciar de qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje en **los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2023.**

OE3:

Describir el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y la participación en la gestión escolar en **los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2023.**

OE4:

Evidenciar cuál es el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad e identidad en **los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2023.**

1.4 Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación se justifica conforme los criterios siguientes:

Conveniencia:

Los resultados del estudio han de ser útiles en la evaluación del síndrome de burnout en la población docente del nivel primario para el ámbito del distrito Cusco. La información ha de ser valiosa para las instituciones educativas y la entidad desconcentrada (UGEL y GEREDU).

Relevancia social.

Tener conocimiento sobre el nivel de agotamiento, cansancio o síndrome de burnout, es importante para evaluar dicha situación en los maestros de primaria, lo cual sustenta el nivel de relevancia social que han de tener los resultados en el contexto educativo del Cusco.

Valor teórico.

Los resultados del estudio han de ser una contribución para el conocimiento del síndrome de burnout en un contexto postpandemia respecto al desempeño docente de los maestros en el nivel inicial. También será un aporte teórico para evaluar de qué manera los profesionales en la educación primaria, manifiestan este síndrome tanto en su labor docente, así como en su desempeño fuera del aula.

1.5 Limitaciones de la investigación

La principal limitación que debe ser superada y controlada en la presente investigación, se refiere a la muestra de estudio. La intención es desarrollar y abarcar la mayor cantidad posible de maestros del nivel primario, con la finalidad de generalizar los resultados a la población de estudio; sin embargo, esa misma cantidad de docentes que deben ubicarse en la muestra, será una tarea complicada a superar en el proceso de investigación, puesto que se debe buscar información en cada entidad educativa del nivel primario, lo cual ha de llevar tiempo y ardua labor.

La segunda limitación es de orden administrativo; pues, se requiere solicitar permisos en el centro de labor para ubicar a los docentes en la muestra de estudio; eso supone la solicitud de licencia en el centro de trabajo con la finalidad de cubrir la cantidad de personas que fueron designada en el proceso de muestreo para lograr la información requerida en favor de la investigación.

La sinceridad de los docentes al responder los ítems, es otro factor que será controlado en el presente estudio; pues, la veracidad es imposible de medir en un trabajo de campo; y siempre va a depender del estado emocional y predisposición del docente; además que se apela a la voluntad de responder las preguntas. Esta limitación ha de ser superada estableciendo horarios y consideraciones a los docentes en cuanto a tiempo y espacio para responder los ítems. Es posible que se deba ampliar la muestra para superar el mínimo requerido con la sustitución con otros docentes o ampliación de la muestra, hasta llegar a cubrir la cantidad esperada.

CAPÍTULO II. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de estudio

La revisión de antecedentes en el contexto internacional, nacional y local, han identificado los siguientes antecedentes o estado de la cuestión.

2.1.1 Antecedentes internacionales

Malander, (2016) sustenta la investigación “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral de docentes del nivel secundario”, realizado en Argentina. El enfoque del estudio parte de considerar que los docentes ejercen una actividad considerada estresante y proclive a desencadenar el síndrome de *burnout*. Esta investigación se propuso determinar si la satisfacción laboral y algunas características socio-demográficas y laborales de los docentes de nivel secundario, pueden atenuar o bien potenciar el síndrome. Para el trabajo de campo, participaron 123 docentes de seis colegios de gestión privada de la provincia de Misiones, Argentina, para lo cual se empleó el Inventario de *Burnout* de Maslach y Jackson; y para la otra variable, la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes, de Oros y Main, con indicadores de variables sociodemográficas y laborales. El procedimiento estadístico utilizado fue la Regresión lineal múltiple. Los resultados mostraron que, la baja satisfacción laboral predice significativamente el *burnout* y cada una de sus dimensiones. Los factores intrínsecos de la satisfacción laboral mostraron ser los mejores predictores del cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. Los factores extrínsecos predicen significativamente sólo la dimensión de cansancio emocional. Los individuos más satisfechos con su tarea, con mayor motivación y autorrealización son menos propensos a sufrir y desarrollar el Síndrome. La única variable sociodemográfica y laboral que predijo significativamente el *burnout*, fue la edad. Finalmente, se concluyó que los docentes más jóvenes mostraron mayor predisposición a padecer el Síndrome. (Malander, 2016)

Serrano Medina, y otros, (2017), en la investigación titulada “Burnout, Síndrome silencioso que afecta el desempeño laboral de los docentes universitarios”, cuyo objetivo ha sido describir los aspectos relevantes relacionados con el síndrome de burnout en docentes como respuesta de estrés laboral crónico producto de sus labores cotidianas, con una metodología basada en una revisión bibliográfica (documental) de más de 50 referencias de autores científicos de varios países. Las conclusiones del estudio evidencian que, 1) el síndrome

de Burnout es una problemática actual a nivel internacional, nacional y regional, el cual afecta la salud tanto física como emocional, y que pasa desapercibido por los docentes universitarios disminuyendo la calidad en la prestación de su servicio. 2) las definiciones y modelos de los diferentes autores con relación a este síndrome, son una herramienta fundamental de conocimiento, que permitieron resolver inquietudes y facilitaron la comprensión de una enfermedad con mayor relevancia en docente universitario y en cualquier colectivo profesional. 3) Existe insatisfacción laboral por parte de los docentes universitarios debido a la inestabilidad laboral, remuneraciones no apropiadas, varios empleos, trabajo en casa, espacios físicos inadecuados, sobrecarga laboral, falta de reconocimiento, diversidad de labores, cambios en los modelos educativos y decisiones institucionales que afectan la labor docente; además de otros factores del síndrome agrupados en categorías sociodemográficas (edad, género, estado civil) y de personalidad (personalidad resistente, tipo A, autoconciencia, autoestima de los profesores, locus de control), que contribuyen a que este síndrome y afecta la calidad del servicio. 4) Las consecuencias en los docentes universitarios de este síndrome no solo los afectan a ellos mismos, sino también a las instituciones donde laboran, de una manera representativa, debido a que generan costos altos que se ven reflejados en el bajo rendimiento laboral, ausentismos, bajas laborales y actitudes negativas. 5) Con respecto a los sistemas de medición del síndrome, existe una gran variedad de estos instrumentos que son producto de definiciones y modelos teóricos de diversos autores y lo que los diferencia uno del otro son las condiciones específicas diseñadas para cada ámbito laboral a la cual serán aplicados, siendo el instrumento más utilizado el MBI Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981). 6) En los estudios referenciados en este artículo se obtuvieron niveles moderados y altos en los docentes universitarios de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que son las dimensiones principales que caracterizan a este instrumento, siendo una enfermedad que padecen determinadas profesiones, entre ellos los docentes que se encuentran en calidad de riesgo a presentar esta afección, se caracterizan por un agotamiento profesional ocasionado por diversas circunstancias laborales llegando al punto de ser ineficientes en el desempeño de sus funciones, y se consideró importante esta población objetivo debido a que tiene una enorme responsabilidad de formar a los futuros profesionales y es muy importante que cuente de una buena salud física y mental para impartir un buena calidad de educación para esa futura generaciones, ya que caso contrario causaran perjuicios a la sociedad y a las instituciones

a la que pertenece. 7) Finalmente, valorar el trabajo de los docentes permite garantizar un desempeño óptimo de sus funciones, ya que se tienen empleados motivados que estarán dispuestos a trabajar para proporcionarle a la sociedad futuros profesionales idóneos. La motivación es fundamental en el ambiente laboral, este es uno de los elementos esenciales en cualquier institución de educación superior para así prestar un servicio educativo con altos estándares de calidad. (Serrano Medina, y otros, 2017)

2.1.2 Antecedentes nacionales

Torres Córdova, (2016), presenta resultados de la Tesis “Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016”, que tuvo como objetivo determinar la Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño Docente de la muestra, para lo cual utilizó la metodología descriptiva, no experimental, de corte transversal. Las conclusiones del estudio evidencian que 1) se demostró la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño docente, que constituye la fase inicial del proceso del síndrome de Burnout, siendo que, el 35,9% de docentes presentan un nivel bajo y el 64,1 % presentan un nivel alto, lo que indica que los profesores se sienten emocionalmente agotados. 2) Se demostró una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño docente donde el 37% presentan un nivel bajo y el 63 % un nivel alto de despersonalización. 3) Se demostró una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño docente, donde el 37% presentan un nivel alto y un 63% un nivel bajo de realización personal, resaltando que nunca o rara vez consiguen cosas valiosas en el trabajo. 4) Se afirma que, en el Nivel de Desempeño Docente, el 64% tiene una deficiencia y el 28% un nivel óptimo, demostrando un desempeño no favorable; 5) Finalmente, en cuanto significación asintótica, siendo $p < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, con $p = 0.008 < 0,05$ afirmando que la presencia del síndrome de Burnout afecta el desempeño de los docentes. (Torres Córdova, 2016)

Rodríguez García, Solá Martínez, & Fernández Cruz, (2017), argumentan la investigación titulada “Impacto del Burnout en el desarrollo profesional universitario. Una revisión de la investigación”, desarrollada en la Universidad de Murcia (España), con el propósito de revisar documentalmente el impacto del síndrome en desarrollo profesional universitario. La metodología ha sido la investigación bibliográfica y documental al respecto, revisando

cuarto centenar de estudios aproximadamente y llegando a resultados según los cuales, la mayoría de investigadores afirman que el profesorado es una profesión altamente estresante por lo que es un escenario ideal para el síndrome de burnout en sus tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y baja autorrealización). Sin embargo, se halló que los estudios realizados sobre este síndrome como variable principal y en el campo educativo, es escaso respecto a los demás niveles y etapas, a pesar de que hay cambios importantes y serias transformaciones experimentadas en la educación superior en general, justificando más estudios al respecto. Como resultados de la investigación bibliográfica, cuyo objetivo ha sido describir los distintos objetivos, métodos, instrumentos y variables de investigaciones en este escenario, conociendo cuál es la situación en mención en cuanto la docencia universitaria. Los resultados fueron diferentes análisis de esta relación y de sus influencias, comprobando que, hay la necesidad de seguir profundizando estudios de tipo bibliográfico, así como también estudios con trabajo de campo. La conclusión importante demuestra que el problema del burnout y su impacto en el desempeño profesional del docente universitario, va creciendo cada vez más, lo cual hace difícil el desarrollo profesional pleno del docente universitario. (Rodríguez García, Solá Martínez, & Fernández Cruz, 2017)

Hurtado Mellado, (2019), presenta datos de su tesis “Síndrome de Burnout y desempeño docente de los profesores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cerro de Pasco”, cuyo objetivo fue demostrar que existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en los profesores de la Universidad Alas Peruanas filial Cerro de Pasco y desarrollado con la metodología: Correlacional de corte transversal. Las conclusiones de la investigación evidencian que, 1) Se logró determinar que existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente sustentado en el coeficiente de Pearson $r= 0,754$ siendo que, a un bajo nivel de síndrome de burnout le corresponde un eficiente nivel de desempeño docente, y, para un alto nivel de síndrome de burnout corresponde un deficiente nivel de desempeño docente. 2) Se determina que existe relación significativa entre el agotamiento personal y el desempeño docente sustentado en el valor de coeficiente de Pearson de $r= 0,633$ por el cual se decide que, a un bajo nivel de agotamiento personal corresponde un eficiente nivel de desempeño docente, y viceversa. 3) existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente demostrado con el valor de correlación de Pearson $r= 0,805$ que plantea si hay un alto nivel de despersonalización existe un deficiente nivel de desempeño docente, y viceversa. 4) Se

demuestra que existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño docente argumentado con el coeficiente de correlación de Pearson $r= 0,661$ donde, a un alto nivel de realización personal le corresponde un eficiente nivel de desempeño docente y viceversa. (Hurtado Mellado, 2019)

2.1.3 Antecedentes locales

Vara Flórez, (2018), presenta los resultados de la tesis “Síndrome De Burnout Y Desempeño Docente En El Nivel Primario De La Institución Educativa Clorinda Matto De Turner – Cusco, 2018”, realizado con el propósito de determinar en qué medida el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño docente en la muestra de estudio, el cual se realizó con una metodología descriptivo correlacional, no experimental y transeccional. Las conclusiones arribadas en el estudio demuestran que existe una correlación positiva muy alta, es decir muy significativa entre las variables síndrome de burnout y el desempeño docente, así como entre las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal, con la variable de desempeño docente en el nivel primario de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner” - Cusco. (Vara Flórez, 2018)

Ortiz Salas, (2022), recientemente argumenta los resultados de su investigación “Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias del Cusco”, cuyo objetivo ha sido relacionar el Síndrome de Burnout con el desempeño docente en los profesores de la I.E. Ciencias del Cusco, recurriendo a una metodología básica, correlacional, no experimental, de corte transversal. Las conclusiones derivadas, indican que, 1) existe relación alta, inversa y significativa entre las dos variables de estudio (síndrome de burnout y el desempeño docente), con una sig. (bilateral) = 0.000 y coeficiente de Spearman ($\rho=-0.831$) donde se evidencia que, a mayores síntomas del SB en los profesores de la I.E. Ciencias Cusco, menor es el cumplimiento de sus funciones docentes y viceversa. 2) Se demuestra relación estrecha, directa e inversa entre el cansancio emocional y el desempeño docente en profesores de la muestra con un $Rho=-0.755$, demostrando que si los niveles de agotamiento emocional son elevados no se logra desarrollar buen desenvolvimiento dentro y fuera del aula y viceversa. 3) existe una relación inversa y directa entre ambas, con un $Rho=-0.738$, evidenciando que mientras mayor son los niveles de despersonalización en los profesores de la I.E. Ciencias, menor es su desempeño en el aula, con sus estudiantes y por ende con la institución, y viceversa. 4) Hay relación entre la realización personal y el desempeño docente, en el cual se concluye

la existencia buena y significativa correlación inversa entre ambas variables demostrado con un $Rho=-0.659$ donde, si las escalas de esta dimensión se incrementan entonces reduce el desempeño de las funciones en la plana docente de la I.E. Ciencias, y viceversa. (Ortiz Salas, 2022)

2.2 Bases teórico científicas

2.2.1 El Síndrome de Burnout

Conceptos

Conforme citan Diez & Martínez, (2021) el término "burnout" fue utilizado por vez primera el año de 1974 por el psicoanalista Herbert Freudenberger, quien iba observando en una clínica para toxicómanos de la ciudad de Nueva York, viendo en esta descripción la forma común un grupo de voluntarios enfermos, manifestaban una pérdida de energía en forma progresiva, llegando luego al agotamiento. Freudenberger publicaría su libro "Burnout: the high cost o high achievement" (Burnout: el alto costo o alto logro), verificando que el trastorno era una consecuencia de un estrés laboral crónico, verificando que se podía llegar inclusive al agotamiento emocional, o también de una actitud cínica, distante de la persona, ante el desempeño laboral. Parte de las observaciones estaban relacionadas a la ansiedad, depresión y desmotivación en el trabajo, fuera de gestos de agresividad. (Diez & Martínez, 2021)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), para quien el "síndrome de Burnout" es un "staff Burnout", distinguiéndolo de una afección individual y aislada para enmarcarlo en una perspectiva organizacional, social y cultural, se ha descrito como una enfermedad descrita en el índice internacional ICD-10, como "Z73.0 Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)", dentro de la categoría más amplia Z73 de "problemas relacionados con dificultades para afrontar la vida "lo que llega a denotar la importancia de este padecimiento a nivel mundial (World Health Organization, 2011).

La descripción del síndrome, conforme realizan Diez & Martínez, (2021), es de una sensación de fracaso y una experiencia agotadora producto de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza de espíritu de las personas trabajadoras. (Diez & Martínez, 2021)

En versión de Serrano Medina, y otros, (2017), el síndrome de burnout como una respuesta inadecuada a un estrés crónico, que se caracteriza en tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización, y falta de realización personal o su disminución en el trabajo, especialmente en las tareas donde existe una intensa relación o contacto con otras personas. (Pines & Aronson, 1981) ya había definición como un estado de desgaste emocional y físico, además de (Maslach & Jackson, 1981)

quienes precisaron que se trataba de un agotamiento emocional, una deshumanización y la disminución de desempeño y realización en el trabajo. De este concepto, se infiere que la labor de los docentes está propensas a este síndrome por su contacto cotidiana con estudiantes y ocasionalmente con otras personas tales como colegas, directivos, padres de familia, entre otras. (Maslach & Jackson, 1981)

Algunos autores conciben el síndrome de burnot como una crisis de auto eficacia, pero separándolo del estrés laboral (Leiter, 1992), o también como un proceso que ocurre a nivel personal como una experiencia psicológica enredada en un conjunto de sensaciones, actitudes, motivos y expectativas, percibiéndolo como una experiencia negativa que da lugar a problemas de discomfort (Buker & Richardsen, 1993). Así mismo, se entiende como un reflejo de la mayoría de los ambientes de trabajos actuales, debido a que la competencia laboral exige intentar producir cada vez mejores resultados, al menor tiempo y con los mínimos recursos. (Buker & Richardsen, 1993)

Características del síndrome de Burnout

Para Diez & Martínez, (2021), el síndrome es una consecuencia de un estrés laboral crónico, el cual puede aparecer en personas cuya profesión demanda entrega y dedicación a los demás, como es el caso de la enseñanza (educación), la salud o los servicios sociales. En tal sentido, este síndrome afecta especialmente a los profesionales de la salud, dado que se encuentran expuestos al sufrimiento humano y a la muerte. (Diez & Martínez, 2021)

Además, tienen un alto nivel de exposición laboral, con largas jornadas de trabajo y un nivel elevado de exigencia y sobrecarga de tareas. Esta exposición a largo plazo genera una pérdida de energía, un sentimiento de falta de realización personal y una despersonalización que pueden ocasionar trastornos de salud y poca motivación para el trabajo, generando errores y deterioro de la calidad del servicio.

Para Diez & Martínez, (2021), son tres componentes significativos los que caracterizan al síndrome:

Estado de agotamiento emocional: sentimiento de estar sobrepasados emocionalmente y exhausto en el trabajo.

Actitud cínica o distante frente al trabajo: percepción deshumanizada de las personas con las que nos relacionamos en el trabajo.

Sensación de ineficacia, de no hacer bien las tareas: insatisfacción en el trabajo con sentimientos de descontento y desmotivación.

(Farber, 2000) identifica cuatro variables importantes para explicar la aparición y el desarrollo del Burnout:

- 1) La presión de satisfacer las demandas de otros,
- 2) La intensa competitividad,
- 3) El deseo de obtener más dinero y
- 4) La sensación de ser desprovisto de algo que se merece (Farber, 2000).

Factores que influyen en el síndrome

Según (Diez & Martínez, 2021), son varios los factores que influyen en este síndrome, de los que se pueden destacar los siguientes:

- Los turnos laborales y el horario de trabajo. Tienen influencias biológicas y emocionales bien definidas tales como las alteraciones del ritmo cardiaco, el ciclo de sueño-vigilia, entre otras manifestaciones.
- La seguridad y estabilidad del trabajo, en especial cuando hay una época de crisis. Perder el trabajo o estar bajo la presión de perderlo durante un tiempo prolongado.
- Falta de formación profesional o capacidad para desempeñar las tareas, así como la falta de asertividad. No estar preparado para la tare, lo cual y, por lo tanto, el no poder hacer correctamente el trabajo. No saber decir no y asumir más carga de trabajo de la que podemos llevar a cabo.
- La estructura y clima organizacional: organizaciones complejas, con muchos requerimientos, exceso de burocracia y responsabilidades que pueden afectar al grado de control del individuo, incluyendo un alto nivel de estrés, carga de trabajo excesiva o poca autonomía profesional.
- Las relaciones interpersonales complicada con otros compañeros o compañeras de trabajo, caracterizadas especialmente por la falta de confianza, la poca o escasa cooperación, o las relaciones destructivas con altos niveles de tensión, seguimiento y hasta persecución entre las personas.

- Intervienen también el aspecto personal, especialmente cuando existe una serie de factores de riesgo, como son: el deseo de destacar y ser brillante, la autoexigencia, una baja tolerancia al fracaso, el perfeccionismo, la ambición, creerse indispensable, tener pocos intereses fuera del trabajo o ser excesivamente idealistas.

Los estudios del síndrome en los últimos años

En la revisión teórica realizada, se comprobó que se han desarrollado diversas investigaciones en el contexto, en América latina, y en el caso peruano, los cuales se han simplificado en algunas referencias. Según (Serrano Medina, y otros, 2017) que su vez refieren un informe de la Comisión Europea, la mayoría de estos estudios están relacionados con el mundo universitario, con lo docentes universitarios, donde se concluye que, el 28% de los trabajadores europeos. (Serrano Medina, y otros, 2017)

(Comisión Europea, 2000) padece de estrés y el 20% burnout, siendo los trabajos manuales especializados, el transporte, la restauración y la metalurgia, los sectores más afectados, incluyendo además el servicio de educación y salud (Comisión Europea, 2000).

Los datos proporcionados por (Viloria & Paredes, 2002), indicaban por ejemplo el caso de Chile, donde se realizó un diagnóstico burnout y técnicas de afrontamiento al estrés laboral en docentes universitarios. Los resultados indican que, de 576 docentes, el 72% del colectivo no presenta burnout, mientras que del 28% restante, el 16,1% presenta un nivel reducido, un 10,2% presenta un nivel moderado y sólo el 1,5% está en los niveles altos (Quass, 2006). Otro caso, es el de Venezuela, donde se desarrolló un estudio con el objetivo de analizar la incidencia de este síndrome en los docentes universitarios de la Universidad de los Andes. Los resultados indican un nivel medio de burnout en sus diferentes dimensiones (Viloria & Paredes, 2002).

En el caso de nuestro país, se citan algunas investigaciones desarrolladas para determinar el nivel de influencia del síndrome de Burnout en el desempeño de los profesores de superior. Por ejemplo, cita (Díaz Tinoco, 2014), que, en el caso de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao, se encontró que el 64% de los docentes presentaban evidencias en el nivel medio de síndrome, mientras que el 18% presentaba un nivel alto (Díaz Tinoco, 2014).

En un estudio se informe de un estudio realizado solamente en la dimensión de despersonalización de un grupo de docentes universitarios de medio tiempo y tiempo completo en la Universidad Cooperativa de Popayán, donde no se registraban casos con

puntuaciones altas del síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización con un 9.1%, para la dimensión de consecuencias físicas el 15.9%, y para la dimensión de consecuencias sociales el 9.1%. De igual forma, (García, 2013), los datos para la Universidad Autónoma de Occidente Cali, se halló que sus docentes presentaban un grado medio bajo de Burnout, caracterizado por niveles medios de despersonalización, niveles medios de agotamiento emocional y niveles medios de realización persona. En la ciudad de Valledupar, (Ospino, Mejía, & García , 2007) citaban un estudio en el cual, después de entrevistar a una muestra de 298 docentes, la presencia del síndrome de burnout en docentes universitarios, se caracterizaba por ir más allá del estrés, dado que el docente se agotaba física y emocionalmente, se despersonalizaba y mostraba signos de falta en su realización personal; incidiendo en la vida familiar, salud mental y en especial, en la calidad académica (Ospino, Mejía, & García , 2007).

De todo lo dicho en la descripción del problema, en los antecedentes y en esta parte del marco teórico, se puede establecer que, en la mayoría de casos, se han realizado estudios en docente del nivel intermedio o superior, careciendo hacer estudios en docentes del nivel básico primario, tal como nos proponemos realizar en la presente investigación; además del nivel básico inicial.

Modelos explicativos del síndrome

Conforme teoriza (Serrano Medina, y otros, 2017), existen dos campos en los cuales explicar estos modelos, uno en el término de la labor cumplida en otras áreas que no sean las educativas; y otro en el que se mencione específicamente el caso educativo.

En el caso no educativo, se verifican los siguientes modelos explicativos.

Modelo de (Harrison, 1978): Este autor define al burnout como “sentimientos negativos hacia el trabajo” y desarrolló el modelo de competencia social que consiste en que la motivación va a predeterminar la eficacia del empleado en la consecución de los objetivos laborales, de forma que, a mayor motivación, mayor eficacia. Así, si la organización facilita la actividad de su empleado, la efectividad aumentará, así como los sentimientos de competencia social. En cambio, si los empleados se encuentran en entorno laboral con ciertas barreras, se generará como consecuencias la disminución de su eficacia y la desmotivación de ayudar, debido a no lograr sus objetivos. Al permanecer en el tiempo, estas situaciones son un desencadenante del síndrome de burnout en las organizaciones. (Harrison, 1978)

Modelo de (Pines & Kafry, 1978): El modelo teórico asumió la similitud entre dos conceptos burnout y tedium ocupacional tanto en su definición como en su sintomatología. Señalaron como causa del tedium-burnout a las características externas e internas del trabajo. Las primeras, hacen alusión al ambiente laboral, con respecto a las relaciones interpersonales establecidas con los compañeros de trabajo y jefes, mientras que las segundas, hacen mención al éxito en el trabajo, la sobrecarga, la satisfacción laboral, la ausencia de variedad y la autonomía, entre otras. Si se obtiene bajos niveles en ambas características, puede dar lugar desarrollar en los empleados stedium-burnout. (Pines & Kafry, 1978)

Modelo de (Edelwich & Brodsky, 1980): Los autores definen al burnout como una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos para los empleados que tiene profesiones de servicio como resultado de sus condiciones de trabajo, planteando un modelo progresivo de cuatro fases: entusiasmo, estancamiento, frustración y apatía. Estas pueden repetirse de manera cíclica en el tiempo completando ciclos en distintos momentos en un mismo o diferente trabajo. Para este modelo es muy importante la estrategia que implemente las organizaciones para evitar la aparición de este síndrome en los empleados. (Edelwich & Brodsky, 1980)

Modelo de (Cherniss, 1980): Este autor desarrollo un modelo de auto eficacia que consiste que un empleado logra la consecución de sus metas laborales aumenta la eficacia, pero en caso contrario, se desencadena un fracaso psicológico en empleado lo que tiene como resultado la disminución de la eficacia por ende desarrollo del síndrome de burnout. Además, el autor expone que cuando un empleado tiene altos niveles de auto eficacia, tiene menos probabilidad de desarrollo de este síndrome debido tiene la concepción de que puede enfrentar de manera exitosa los diferentes desafíos que se le presentan en sus labores diarias. (Cherniss, 1980)

Modelo de (Etzion, 1984): el burnout es un proceso solapado y silencioso, que se desarrolla lentamente de forma larvada hasta que hace eclosión repentina, como experiencia devastadora de agotamiento personal, sin que se pueda relacionar con ninguna situación estresante particular, además; el autor considera que este síndrome se diferencia de otros fenómenos estresantes, porque los desajustes menores no causan alarma, y raramente son motivo de esfuerzos de afrontamiento,

así mismo; resulta de una discrepancia entre las expectativas y la dura realidad laboral. Según los autores, el síndrome puede percibirse en parte emocional cuando se desarrollen los síntomas como: palpitaciones, dolores, cansancio, impaciencia, olvidos, descuidos, insolencia. Son fundamentales las técnicas que se implemente para afrontar estos síntomas. (Etzion, 1984)

Los modelos explicativos para el caso educativo (docentes básicamente), son:

Modelo explicativo de (Byrne, 1999): Esta autora realizó una investigación en Canadá con una población de docentes en diferentes niveles de educación, en esta se analizó la bibliografía existente, se correlacionaron los elementos principales y se analizaron los resultados de las diferentes dimensiones que establece el inventario para la medición de burnout de Maslach (MBI) aplicado a la población objetivo, con lo anterior, el estudio concluye que los factores básicos para el desarrollo del síndrome de Burnout son: la ambigüedad y el conflicto de rol, la sobrecarga laboral, el clima de clase y la autoestima, en el caso de los docentes. (Byrne, 1999)

Modelo de (Kyriacou & Sutcliffe, 1978): Estos autores afirman que el estrés se origina por la disminución de la motivación y las diferentes estrategias empleadas por los docentes en sus jornadas laborales frente a las diversas demandas laborales que en la actualidad tiene los docentes, además de factores personales, organizacionales y laborales son determinantes. (Kyriacou & Sutcliffe, 1978)

Modelo de (Rudow, 1999): Este autor realizó estudios que relacionaron aspectos fisiológicos, bioquímicos e inmunológicos con el burnout y desarrolló un nuevo modelo denominado Modelo de reacciones negativas de tensión y consecuencias en la actividad docente. Según Rudow la sobrecarga laboral y el estrés crónico son las principales causas del síndrome de burnout lo que genera la disminución en el ritmo de trabajo y el desarrollo de diferentes trastornos psicosomáticos. (Rudow, 1999)

Modelo de (Leithwood, Menzies, Jantzi, & Leithwood, 1999): Estos autores generaron un modelo explicativo del Burnout en docentes que parte de tres conceptos interrelacionados: las transformaciones en las instituciones educativas y las decisiones de los administradores y jefes de las instituciones educativas, los factores organizacionales y los personales, este se obtuvo a partir de 18 estudios empíricos sobre el burnout en los docentes y sus causas. (Leithwood, Menzies, Jantzi, & Leithwood, 1999)

Modelo multidimensional de (Maslach & Leiter, Teacher Burnout: a research agenda, 1999): Este modelo recoge los veinte años de experiencia y estudio de estos autores, en donde explica que el burnout es una experiencia crónica e individual de estrés en relación con el contexto organizacional. Como instrumento de evaluación fundamental desarrollaron el Maslach Burnout Inventory, que incluyen tres componentes: la experiencia de estrés, la evaluación de los otros, la evaluación de uno mismo. Para estos autores es un síndrome constituido por los siguientes factores: psicológico constituido por el agotamiento emocional; la despersonalización y una baja realización personal. Lo primero que aparece en el sujeto es el cansancio emocional dando paso posteriormente a la despersonalización y a la baja realización personal (Maslach & Leiter, Teacher Burnout: a research agenda, 1999)

Consecuencia del burnout en los docentes

(Serrano Medina, y otros, 2017), manifiestan que el Síndrome de Burnout se enfocaron generalmente en los factores que lo desencadena; sin embargo, se requiere determinar las consecuencias nocivas a nivel personal, familiar y laboral, que no están radicadas en los docentes, sino en la administración de las instituciones educativas, por las condiciones laborales, procedimientos, metodología de trabajo, tareas asignadas, entre otras, que van a generar problemas que afecten la salud y el desempeño de los docentes (Serrano Medina, y otros, 2017)

Las principales consecuencias que mencionan (Serrano Medina, y otros, 2017), son las siguientes:

Consecuencias personales. Entre las consecuencias personales que hallaron se citaban con más frecuencia en los seguimientos documentados realizados por (Serrano Medina, y otros, 2017), cuentan la incapacidad para desconectar del trabajo, los problemas de sueño, susceptibilidad a la enfermedad, problemas gastrointestinales, de espalda, cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia, aumento de enfermedades virales y respiratorias, que lleva en numerosas ocasiones al abuso de fármacos tranquilizantes, estimulantes, abuso de café, tabaco, alcohol y otras drogas.

También se señalan otras consecuencias que a nivel psicológico afectan al profesor que padece burnout son numerosas: falta de autorrealización, baja autoestima,

aislamiento, tendencia a la autculpa, actitudes negativas hacia el mismo y hacia los demás, sentimientos de inferioridad y de incompetencia, pérdida de ideales, irritabilidad, hasta casos más extremos de intentos de suicidio, cuadros depresivos graves, ansiedad generalizada, fobia social, agorafobia. La consecuencia personal más generalizada y relevante es la insatisfacción laboral identificada por muchos autores.

Consecuencias familiares. (Serrano Medina, y otros, 2017), realizan un seguimiento de los estudios relacionados con estas consecuencia, haciendo un registro de que la persona quiere estar sola, atiende a personas, pero está demasiado saturada para atender a su familia, incluso para hablar sobre sus propios problemas, siendo capaz de hablar antes de los problemas que hoy le han contado los demás, llevándose trabajo a casa, pasando por tanto mucho tiempo trabajando e incluso desempeñando su rol profesional dentro del ámbito familiar. (Serrano Medina, y otros, 2017)

Por otro lado, la vida de la pareja sufre un enorme deterioro, la incomunicación, la fatiga, irritabilidad, soledad, el no saber disfrutar de los buenos momentos desconectando del trabajo y el no poder exponer asuntos del trabajo en el seno familiar y con los amigos, es responsable de un importante número de divorcios dentro de este tipo de profesiones.

Consecuencias laborales. Las consecuencias laborales que verificaron en la indagación bibliográfica de (Serrano Medina, y otros, 2017), involucran una disminución de la calidad y una deshumanización de los servicios, decremento de la productividad, trato distanciado hacia los usuarios que atienden, incluso atribuyendo que se merecen lo que les ocurre, endurecimiento personal en el trato a los demás, pérdida de interés sobre su trabajo, ley del mínimo esfuerzo, ausentismo laboral, alargar las pausas de los descansos e intentos de cambiar de trabajo, falta de sensibilidad hacia los estudiantes, disminución del esfuerzo en el trabajo, distanciamiento físico o mental del trabajo. (Serrano Medina, y otros, 2017)

2.2.2 Desempeño docente

Conceptos

En relación al marco teórico sobre desempeño docente, éste se refiere al despliegue de los maestros como reflejo de su preparación académica, de los procesos por los cuales se actualiza el docente y que desarrollo en el transcurso de su desempeño profesional, al que se le denomina como formación continua. (Gazmuri, Manzi, & Paredes, 2015) El mismo, tiene que ver también y demasiado, con la contextualización a los tiempos modernos que toca vivir a los docentes en el marco de su formación profesional y de su continua capacitación, a las maneras como su desempeño está asociado con el éxito de sus estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje, sugiriendo una correlación entre lo que el maestro se capacita y mejora en su desempeño, con lo que sus estudiantes aprenden en el aula. (Gazmuri, Manzi, & Paredes, 2015)

Según (Montenegro, 2005), el desempeño docente es el cumplimiento estricto de funciones y que está definido por diversos factores que aluden tanto al docente, así como a los directivos y también los estudiantes, incluyendo el contexto socio-cultural donde actúa la institución. De esa forma, se entiende que el desempeño se realiza en distintos espacios o niveles de acción, entre ellos el contexto socio-cultural, como se decía antes, en el entorno del plantel institucional, en el ambiente del salón de clases, y también respecto al propio docente. En ese entender, el desempeño docente se relaciona en forma directa con las tareas que se llevan a cabo en el proceso de enseñar y de aprender, y del cual se esperan resultados favorables de aprendizaje. (Montenegro, 2005)

El desempeño docente según el MBDD

En la presentación del documento del MBDD (MINEDU, 2012), se define tal como una “guía necesaria para diseñar e implementar políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente en el plano nacional, y para cumplir el tercer objetivo estratégico del PEN: maestros bien preparados, ejercen con profesionalismo la docencia” (MINEDU, 2012)

Es mismo marco refiere a diferentes clasificaciones respecto a las dimensiones en el desempeño. Así, respecto a las dimensiones compartidas con otras profesiones, se tiene la dimensión reflexiva, ética, relacional y colegida.

En cuanto a las dimensiones específicas de la docencia refiere a la dimensión pedagógica, la dimensión política y la dimensión cultural, en forma concreta a su formación y desempeño profesional. (MINEDU, 2012)

Sin embargo, y para efectos de la presente investigación, se tomarán como dimensiones lo que en el documento del (MINEDU, 2012) aparece como dominios. Se conceptúa como dominio, el ambiente o espacio donde se ejercita el profesor y considera una lista de desempeños profesionales para influir de manera favorable en el aprendizaje de los alumnos/as. Estos dominios están nutridos por la transversalidad de la ética en el enseñar, así como en el concepto de prestar servicios de carácter público y velar por el desarrollo integral de los mismos. (MINEDU, 2012)

Dimensiones o dominios

Los cuatro dominios que, en este caso, pasan a ser las dimensiones de investigación en la presente tesis, son la preparación el aprendizaje, la enseñanza con fines de aprendizaje de los mismos, el participar de la gestión escolar con articulación al contexto comunal y el desarrollo de la profesión docente y su identidad como tal. (MINEDU, 2012).

Sobre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se refiere a planificar el trabajo pedagógico elaborando el programa curricular, diseñando cada unidad didáctica, cada sesión de aprendizaje, en el contexto del enfoque de interculturalidad e inclusividad. Además, toma en cuenta el conocer las particularidades de tipo social, cultural (material e inmaterial), cognitivo de los alumnos; dominar cada contenido pedagógico y disciplinar, así como seleccionar el material educativo, las estrategias de enseñanza y las de evaluación del aprendizaje. (MINEDU, 2012).

Según (Bombino & Jiménez, 2019), un docente que se prepara para su labor es una condición indispensable en el despliegue de cualquier conocimiento, habilidad y competencia asociados al ejercicio docente, es decir al ejercicio de su profesionalismo, todas ellas dando respuesta a ciertas necesidades de las personas que forman parte de la sociedad, la cual, desde ya, tiene un carácter dinámico y de cambios frecuentes, haciendo eco del tiempo y de la historia que desarrolla. (Bombino & Jiménez, 2019)

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Se refiere al proceso y a la práctica profesional propia de su formación y de la construcción de una comunidad profesional de maestros/as. Parte de realizar una reflexión sistematizada sobre las prácticas pedagógicas que son propias, así como de sus colegas, el trabajo en equipo, la

interacción con sus pares y la participación en tareas propias del desarrollo profesional. Toma en cuenta la responsabilidad en cada proceso y resultado del aprender, del manejo de información acerca del diseño e implementación de políticas educativas en el contexto nacional y regional. (MINEDU, 2012)

Para desarrollar el tema de la identidad del maestro, el gesto de reflexionar y las propias prácticas pedagógicas, se convierten en un trío de ejes fundamentales en la formación inicial y en la formación continua de los maestros y maestras. De esa manera se puede comprender cuán importante son y el porqué de cada proceso reflexivo, los cuales deben operar en la posibilidad de solucionar cualquier situación de tensión presentada en la identidad docente como profesional. Ahora bien, esa identidad debe construirse y transformarse en cada práctica pedagógica, desde tres ejes interrelacionados en forma dinámica, los cuales son el identificarse, el 'identizarse' y la propia identidad con la función del trabajo pedagógico propiamente dicho.

2.3 Definición de términos básicos

Síndrome

Se trata del Conjunto de síntomas que se presentan juntos y son característicos de una enfermedad o de un cuadro patológico determinado provocado, en ocasiones, por la concurrencia de más de una enfermedad.

Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout como una crisis de auto eficacia, separándolo del estrés laboral; es un proceso que ocurre a nivel individual como una experiencia psicológica envuelta de sensaciones, actitudes, motivos y expectativas y es una experiencia negativa que da lugar a problemas de discomfort.

Se trata de un reflejo de la mayoría de los ambientes de trabajos actuales, debido a que la competencia laboral exige intentar producir cada vez mejores resultados, al menor tiempo y con los mínimos recursos.

Desempeño.

Es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel, de un rol

Desempeño docente.

El desempeño docente se refiere al despliegue de los maestros como reflejo de su preparación académica, de los procesos por los cuales se actualiza el docente y que desarrollo en el transcurso de su desempeño profesional, al que se le denomina como formación continua.

CAPITULO III – METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Hipótesis de investigación

Las hipótesis se corresponden con el planteamiento de problemas y objetivos de investigación:

3.1.1. Hipótesis central

Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño profesional en los docentes de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco, 2023.

3.1.2 Hipótesis específicas:

HE1:

Existe relación entre el síndrome de Burnout y la preparación para el aprendizaje en los docentes **de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco**, 2023.

HE2:

Existe relación entre el síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje en los docentes de **las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco**, 2023.

HE3:

Existe relación entre el síndrome de Burnout y la participación en la gestión escolar de los docentes en **las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco**, 2023.

HE4:

Existe relación entre el síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad e identidad en los docentes **de las II.EE. Inca Garcilaso y Clorinda Matto del Cusco**, 2023.

3.2 Variables de investigación

3.2.1 Variable causal, 1

Síndrome de Burnout.

Sus dimensiones:

- a) Cansancio personal.
- b) Despersonalización.
- c) Sentimiento de bajo logro o realización profesional.

3.2.2 Variable efecto, 2

Desempeño docente.

Las dimensiones de la variable:

- a) Preparación para el aprendizaje.
- b) Enseñanza para el aprendizaje.
- c) Participación en la gestión.
- d) Desarrollo de la profesionalidad.

3.2.3 Operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensiones	Definiciones	Ítems de observación-medición	Escala valorativa
Síndrome de Burnout	La más aceptada hoy en día es la propuesta por Maslach y Jackson en 1981; quienes consideran que el síndrome es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.	Cansancio personal (Maslach, Jackson, y Leiter (1996).	Se define como el cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio • Fatiga • Expresiones de fatiga física • Fatiga psicológica • Fatiga de ambos a la vez. 	(0) Nunca. (1) Pocas veces al año (o menos). (2) Una vez al mes o menos. (3) Unas pocas veces al mes. (4) Una vez a la semana. (5) Unas pocas veces a la semana. (6) Todos los días.
		Despersonalización (Maslach, Jackson, y Leiter (1996).	Desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos negativos • Actitudes negativas • Actitudes frías • Distanciamiento • Apatía hacia los logros. • Envidia • Cólera hacia otros • Arribismo 	
		Sentimiento de bajo logro o realización profesional.	Surge cuando se comprueba que las demandas que se le hace, exceden su capacidad para atenderlas de forma competente	<ul style="list-style-type: none"> • Sensación de ser menos • Baja autoestima • Sensación de incapacidad • Procrastinación • Evasiones 	

Variable	Definición	Dimensiones	Definiciones	Ítems de observación-medición	Escala valorativa
		(Maslach, Jackson, y Leiter (1996).		<ul style="list-style-type: none"> No asumir responsabilidad 	
Desempeño docente	Según el MINEDU (2012) es la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos	Preparación para el aprendizaje (Minedu, 2012)	Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.	<ul style="list-style-type: none"> Planificación curricular Planificación de unidades Planificaciones de sesiones Previsión de recursos Previsión de medios Consideración de interculturalidad Inclusión educativa 	(0) Nivel muy bajo. (1) Nivel bajo (2) Nivel promedio, normal. (3) Nivel mejorado (4) Nivel excelente
		Enseñanza para el aprendizaje (Minedu, 2012)	Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones	<ul style="list-style-type: none"> Estilo de enseñanza Conductas en la enseñanza Capacidad de enseñar Consideración de la diversidad Consideración de la inclusividad 	
		Participación en la gestión (Minedu, 2012)	Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva	<ul style="list-style-type: none"> Participación en gestión escolar Participación en elaboración de documentos de gestión. Participación en la gestión comunal 	

Variable	Definición	Dimensiones	Definiciones	Ítems de observación-medición	Escala valorativa
	pertinentes y relevantes		democrática para configurar la comunidad de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Enganche entre escuela y comunidad. • Gestión con los padres de familia • Gestión de la acción educativa con la familia • Motivación a la familia para el éxito de aprendizajes. 	
		Desarrollo de la profesionalidad e identidad (Minedu, 2012)	Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía profesional • Asertividad profesional • Participación en la comunidad magisterial. • Desprendimiento profesional • Actividad profesional fuera del aula. • Participación colegiada. • Participación sindical • Participación en organizaciones de maestros, etc. 	

3.3 Metodología de investigación

3.3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo cuantitativo puesto que va a recurrir a la recolección de datos cuantitativos y el análisis de información para responder estadísticamente al funcionamiento de un conjunto de preguntas de estudio. De igual forma, se ha de realizar una prueba de hipótesis

Una investigación cuantitativa se sustenta en la medición numérica de la información recolectada, en el conteo frecuencial de datos y el empleo de la estadística descriptiva e inferencial para definir los patrones de comportamiento en las variables y dimensiones de la investigación a realizar, en este caso, en las dimensiones de las variables de síndrome de burnout y el desempeño profesional.

Considerando la clasificación de (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018), el presente estudio es de tipo básico, teórico, no experimental porque no se someterá a prueba variable alguna) y de campo puesto que se va a recurrir a aplicar los instrumentos en una muestra de docentes que son parte de la muestra de estudio. (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018)

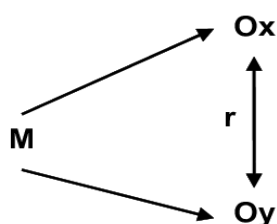
3.3.2 Alcance o nivel de investigación

Por versión de (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018), se clasifican los niveles de investigación en exploratorio, descriptivo, correlacional, explicativo, predictivo y aplicativo. Según esta propuesta, la presente investigación corresponde al nivel correlacional, en cuyo proceso se ha de procesar y describir previamente información en cada una de las variables, con cuyos resultados se ha de calcular el coeficiente de correlación entre las mismas, así como con las dimensiones de estudio. (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018)

3.3.3 Diseño de investigación

Un diseño de estudio se refiere al esquema lógico que involucra un conjunto procedimientos para recoger la información y analizarla en términos de variables y dimensiones especificadas en la propuesta problemática. En el presente estudio, el diseño queda entendido como el esquema lógico para desarrollar el trabajo de campo, el

procesamiento de datos, el análisis y el reporte de resultados, correspondiendo el diseño no experimental correlacional.



Donde:

M = es la muestra de estudio.

OX = Variable 1, “síndrome de burnout”

OY = Variable 2, “desempeño profesional”

r = nivel de correlación entre las variables y dimensiones.

3.4 Población y muestra de estudio

3.4.1 Población

La población general de estudio se extrae de la siguiente información:

Tabla No. 1. Cusco: número de docentes en el sistema educativo por tipo de gestión y área geográfica, según etapa, modalidad y nivel educativo, 2022

Etapa, modalidad y nivel educativo	Total	Gestión		Área		Pública		Privada	
		Pública	Privada	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Total	2,961	1,776	1,185	2,943	18	1,761	15	1,182	3
Básica Regular	2,354	1,493	861	2,336	18	1,478	15	858	3
Inicial 1/	319	155	164	311	8	150	5	161	3
Primaria	995	636	359	985	10	626	10	359	0
Secundaria	1,04	702	338	1,04	0	702	0	338	0
Básica Alternativa	145	126	19	145	0	126	0	19	0
Básica Especial	25	25	0	25	0	25	0	0	0
Técnico-Productiva	111	67	44	111	0	67	0	44	0
Superior No Universit.	326	65	261	326	0	65	0	261	0
Pedagógica	70	23	47	70	0	23	0	47	0
Tecnológica	214	0	214	214	0	0	0	214	0
Artística	42	42	0	42	0	42	0	0	0

Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN – Censo educativo.

La población específica de los Colegios Inca Garcilaso de la Vega y Clorinda Matto de Turner, según fuentes oficiales de sus páginas web, son de 157 maestros en el primero, y 86 docentes en el segundo, entre maestros del nivel primario y secundario.

3.4.2 Muestra

Para estimar la proporción de maestros del nivel primario y secundario, de instituciones educativas públicas, con quienes se aplicarán los instrumentos, y dado que se trata de una población infinita (por la distribución de maestros en los diversos centros educativos), se aplica la fórmula siguiente:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{z^2 * p * q + (N - 1) e^2}$$

Desarrollando:

$$n = \frac{1,96^2 * 243 * 0,15 * 0,85}{1,96^2 * 0,15 * 0,85 + (1328 - 1) * 0,05^2}$$

$$n = \frac{3,8416 * 243 * 0,15 * 0,85}{0,0025 * 0,15 * 0,85 + 243 * 0,0025}$$

$$n = 128 \text{ docentes}$$

Por consiguiente, se aplicará el cuestionario a un máximo de 128 docentes del nivel primario en el distrito de Cusco. Se tomará en cuenta, las instituciones educativas del Colegio Garcilaso y del Colegio Clorinda Matto de Turner.

Tabla No. 2. Muestra final de estudio.

I.E.	Número Docentes		Población Total	Muestra Total (*)	% muestra
	Prim.	Sec.			
Garcilaso	60	97	157	82	64,6%
Clorinda Matto	34	52	86	46	35,4%
Total.	94	149	243	128	100,0%

(*) Muestra mínima en cada I.E.

Fuente: Documentos de gestión y página web de las II.EE.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la presente investigación, se recurrirán a dos técnicas de recolección de datos:

- a) La técnica del cuestionario

Los instrumentos, son:

- a) Para medir la variable 1 (síndrome de burnout), se recurre al CUESTIONARIO BURNOUT tipo MBI (Maslach Burnout Inventory) que está conformado por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del docente en su trabajo. La principal función es medir el desgaste profesional.

El test mide la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Es decir, mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout, siguientes:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20). Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está estructurada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22). Puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Puntuación máxima 48.

Los rangos de medida de la escala, es la siguiente:

Tabla No. 3. Nivel y valoración del Cuestionario MBI

Nivel	Valoración
0	Nunca
1	Alguna vez o algunas veces al año.
2	Una vez al mes.
3	Algunas veces al mes.
4	Una vez a la semana.
5	Algunas veces a la semana.
6	Todos los días

El cálculo de puntuaciones:

Tabla 04. Cálculo de puntuaciones para el Cuestionario MBI:

Aspecto evaluado	Ítems	Indicios de burnout.
Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Más de 26
Despersonalización	5,10,11,15,22	Más de 9
Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21	Menos de 34

b) Para medir la variable 2, se recurre al Cuestionario tipo Encuesta con Escala de Likert, para cuatro dimensiones, con 24 ítems y escala de valoración siguientes:

- (0) Nivel muy bajo.
- (1) Nivel bajo
- (2) Nivel promedio, normal.
- (3) Nivel mejorado
- (4) Nivel excelente

3.6 Técnicas de validación y procesamiento de datos

En el caso del Cuestionario Burnout tipo test, no será necesario desarrollar un proceso de validación ni confiabilidad, debido a que dicho instrumento ya se encuentra estandarizado, y solamente se va a requerir contextualizar algunas preguntas según el contexto socio-cultural de la muestra de estudio, sin alterar el sentido de cada uno de los ítems.

Para el caso del instrumento con el cual se ha de medir el “desempeño docente”, con escala de Likert, se aplicarán dos procedimientos de validación:

- El juicio de expertos con rubrica de evaluación.
- El coeficiente Alfa de Cronbach con aplicación de la fórmula siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Para la valoración en el coeficiente Alfa de Cronbach, se recurre a la tabla de George y Mallery (1995), en la evaluación según los siguientes baremos:

Tabla xx. Coeficientes y valoración para el Alfa de Cronbach.

<i>Coeficientes e índices</i>	<i>Valoración</i>
Coeficiente alfa > a 0,90	Excelente
Coeficiente alfa entre 0,81 y 0,90	Bueno
Coeficiente alfa entre 0,71 y 0,80	Aceptable
Coeficiente alfa entre 0,61 y 0,70	Débil
Coeficiente alfa entre 0,51 y 0,60	Pobre
Coeficiente alfa \leq a 0,50	Inaceptable

Fuente de datos: George y Mallery (1995). Adaptación de autor.

Para el procesamiento y sistematización de información, análisis univariado por variables, dimensiones e indicadores se aplicarán las siguientes técnicas estadísticas:

- Tabulación de la información obtenida y presentación en cuadros de distribución de frecuencias con sus respectivos gráficos.
- Procesamiento estadístico descriptivo recurriendo a la distribución frecuencial, distribución de porcentajes, promedios y rangos.
- Procedimiento estadístico descriptivo bivariado, recurriendo a coeficientes de correlación y tablas de doble entrada.
- Los medios para el desarrollo de estos cálculos serán, el programa Excel para la base de datos y el programa SPSS-26.
- Lectura e interpretación de resultados

Para la prueba de hipótesis general y específicas, se recurrirá al Coeficiente Rho de Spearman para comprobar el grado de asociación o relación entre las variables e indicadores, bajo el siguiente proceso:

1.- Formulación de la hipótesis.

- Ho: Prueba la independencia (No existe relación entre la variable 1 y la variable 2 en la muestra de estudio.
- Ha: Prueba la dependencia (Existe relación entre la variable 1 y la variable 2 en la muestra de estudio)

2.- Nivel de significancia.

- Se opta por un nivel de confianza del 5%, es decir = 5% =0,05

3.- Prueba estadística, calculada a partir de la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

4.- Decisión o conclusión. Según el resultado hallado.

El cálculo del nivel de correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman (r_s) el cual es una medida de correlación o de asociación e interdependencia entre dos variables de una observación, las cuales serán, en este caso, de tipo discretas.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman, se calcula según la siguiente relación.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r_s = coeficiente de correlación por rangos de Spearman

D^2 = diferencia entre los rangos ($x - y$) al cuadrado

n = número de datos.

En la parte final del capítulo de resultados se ha de realizar la discusión de los mismos, considerando los antecedentes revisados en el contexto internacional, nacional y local, además de inferir las conclusiones de estudio y un listado de recomendaciones relacionadas a los resultados hallados y la ampliación investigatoria de la temática.

CAPÍTULO IV. ASPECTO ADMINISTRATIVO

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	Meses del año 2023											
	Semestre 1						Semestre 2					
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1) Proceso de gestión y aprobación del proyecto de Tesis.		X	X									
2) Diseño, validación y confiabilidad de instrumentos.			X									
3) Ampliación del marco teórico-conceptual y antecedentes.			X	X								
4) Trabajo de campo (aplicación instrumentos).				X	X							
5) Procesamiento y construcción de base de datos.					X	X						
6) Contrastación de resultados y prueba de hipótesis.						X						
7) Redacción del informe de Tesis según esquema.		X	X	X	X	X	X					
8) Gestión del informe para su dictamen y aprobación.							X	X				
9) Gestión y Sustentación de Tesis en la EESP Santa Rosa.								X	X			
10) Trámites para la obtención documental del grado y título profesional.										X	X	

Comentad

4.2 Presupuesto o costo del proyecto

Descripción	U. De medida	Costo unit. S/.	Cantidad	Costo total
1) Servicio de laptop	Unidad	1500.00	01	1 500,00
2) Servicio de impresora-fotocopiadora	Unidad	280,00	01	280,00
3) Servicio de celular (para foto-video)	Unidad	150,00	01	150,00
4) Servicio de anilladora de copias.	Unidad	150,00	01	150,00
5) Adquisición de papel A4	½ Millar	50.00	½	50.00
6) Material de escritorio	Varios	80,00	--	80,00
7) Servicio de tipeado, revisión de estilo.	--	1 500	--	1 500.00
8) Servicio de Internet.	Hora	01.00	80	80.00
9) Pasajes y viáticos en aplicación de instrumentos	Días persona	75,00	02	150.00
10) Gastos en gestiones del proyecto e informe.	--	--	--	3 000.00
11) Imprevistos.	--	--	--	500.00
TOTAL				7 440.00

4.3 Financiamiento

Autofinanciado íntegramente por las responsables de la tesis.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bombino, L., & Jiménez, C. (2019). *La preparación del docente y su papel como líder del proceso enseñanza aprendizaje*. Cuba: Universidad de Sanctis Spiritus.
- Buker, R., & Richardsen, A. (1993). *Psychological Burnout in Organization en R. T.*
- Byrne, B. M. (1999). *The nomological network of teacher Burnout: A literature review and empirically validated model.*
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in the human service organization*. Nueva York: Praeger.
- Comisión Europea. (2000). *¿La "Sal de la vida" o el "Beso de la muerte"? Guía sobre el Estrés relacionado con el trabajo*. Luxemburgo.
- Díaz Tinoco, A. (2014). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad del Callao*. Lima.
- Diez, F., & Martínez, P. C. (2021). *Burnout: qué es el creciente síndrome de estar "quemado" por el trabajo y cómo combatirlo*. BBC News Mundo.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Stages of disillusionment in the helping professions*. Nueva York: Human Sciences Press.
- Ethic. (2022). *burnout: el desgaste laboral le cuesta millones a la economía global*. Efecto Naím.
- Etzion, D. (1984). *Moderating effect of social support on the stress Burnout.*
- Farber. (2000). *Stress y Burnout*. Nueva York: Pergamon Press.
- García, R. (2013). *Presencia y prevalencia del síndrome de Burnout en profesores de la universidad autónoma de Occidente*. Universidad Autónoma de Occidente Cali.
- Gazmuri, C., Manzi, J., & Paredes, R. (2015). Discipline, climate and school performance in Chile. *Revista de la Cepal*, 115-128.
- Harrison, R. V. (1978). Person-Environment fit and job Stress. *CL Cooper y R Payne Stress at work*, 175-208.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.
- Hurtado Mellado, O. W. (2019). *Síndrome de Burnout y desempeño docente de los profesores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cerro de Pasco*. Cerro de Pasco.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational Studies*, 1-6.
- Leiter, M. (1992). Burnout as a crisis in Self-Efficacy-Conceptual and Implications. *Work and Stress*, 107-116.

- Leithwood, K. A., Menzies, T., Jantzi, D., & Leithwood, J. (1999). Teacher burnout: A critical challenge for leaders of restructuring schools. *Cambridge University Press*, 85-114.
- Malander, N. (2016). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario*. Santiago.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, 99-113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). Teacher Burnout: a research agenda. *Cambridge University*, 295-303.
- MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como docente y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima: Ministerio de Educación.
- Montenegro, I. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Magisterio.
- Ortiz Salas, D. A. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias del Cusco - 2022*. Cusco.
- Ospino, L., Mejía, L., & García, J. (2007). *Incidencia del Síndrome de Burnout en docentes universitarios de la ciudad de Valledupar*. Universidad Popular del César.
- Pines, A. M., & Kafry, D. (1978). Occupational tedium in the social services. *Journal of Applied psychology*, 615-622.
- Pines, A., & Aronson, E. (1981). *Burn Out: From tedium to personal growth*. Nueva York: Free Press.
- Quass, C. (2006). Diagnóstico de Burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la Quinta Región de Chile. *Revista Psicoperspectivas*, 65-75.
- Rodríguez García, A. M., Solá Martínez, T., & Fernández Cruz, M. (2017). *Impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario*. Universidad de Murcia. Revista electrónica inter universitaria de formación docente.
- RPP Noticias. (2022). *¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout*. Lima: Artículo periodístico.
- Rudow, B. (1999). Stress and Bournout in the teaching profession: European studies, Issues and research perspectives. *En R Vandenberghe y A.M. Huberman, Understanding and Preventing Teacher Burnout*, 38-59.
- Saborio Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). *El Síndrome de Burnout*.
- Serrano Medina, M. A., Rangel Avila, A., Vidal Tovar, C. R., Ureña Villamizar, Y. C., Anillo Lora, H., & Angulo Blanquicet, G. (2017). *Burnout: Síndrome silencioso que afecta el desempeño laboral de los docentes universitarios*. Revista Virtual Espacios.
- Torres Córdova, L. E. (2016). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo*. Trujillo: Universidad Tecnológica Pablo Casals.

Vara Flórez, N. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en el nivel primario de la Institución Educativa Clorinda Matto de Turner - Cusco*. Cusco.

Viloria, H., & Paredes, M. (2002). *Estudio del Síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes*. Educere Investigación.

ANEXOS

Anexo no. 1. Matrices de investigación

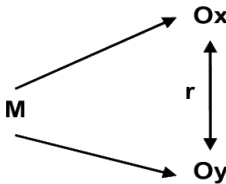
MATRIZ DE CONSISTENCIA CUANTITATIVA

TITULO: SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CUSCO, 2023.

AUTORAS:

RAQUEL MORALES DELGADO

MAGALI ROCCA ACOSTA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	MELODOLOGIA
<p><u>General:</u> ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño profesional de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023?</p>	<p><u>General:</u> Describir el nivel de relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño profesional de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023.</p>	<p><u>General:</u> Existe relación entre el Síndrome de Burnout, y el desempeño profesional, de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023</p>	<p>1. Síndrome de BURNOUT. Las dimensiones, son.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cansancio personal • Despersonalización • Sentimiento de bajo logro o realización profesional. 	<p>Método: científico Tipo: no experimental. Enfoque: cuantitativo. Diseño: correlacional no experimental.</p>  <p>Donde: M = muestra de estudio. Ox= Variable 1 (síndrome de Burnout)</p>
<p><u>Específicos:</u></p> <p>PE1 ¿Qué nivel de relación existe entre el síndrome de Burnout y la preparación para el aprendizaje de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023?</p>	<p>OE1 Definir el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y la preparación para el aprendizaje en los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023.</p>	<p>HE1 Existe relación existe entre el síndrome de Burnout y la preparación para el aprendizaje en los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023.</p>	<p>2. Desempeño profesional de los docentes, o desempeño docente. Según el Marco del buen desempeño docente, las dimensiones, son:</p>	

PE2 ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023?	OE2 Evidenciar de qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023.	HE2 Existe relación entre el síndrome de Burnout y la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023.	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje • Enseñanza para el aprendizaje • Participación en la gestión 	<p>Oy= desempeño profesional docente.</p> <p>R= nivel de correlación.</p> <p>Población: docentes del nivel primario (626) y secundario (702) de instituciones públicas del distrito Cusco.</p>
PE3: ¿Qué nivel de relación existe entre el síndrome de Burnout y la participación en la gestión escolar de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023?	OE3: Describir el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y la participación en la gestión escolar de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023.	HE3: Existe relación entre el síndrome de Burnout y la participación en la gestión escolar de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023.	<input type="checkbox"/> Desarrollo de la profesionalidad	<p>Muestra: 127 docentes del nivel primario de 2 instituciones educativas del distrito Cusco:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Colegio Garcilaso de la Vega. 82 docentes. 2. Colegio Clorinda Matto de Turner. 45 docentes. <p>Técnicas: Encuesta y Documental.</p> <p>Instrumentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuestionario MBI para medir el Síndrome de Burnout. 2. Encuesta con Escala de Likert para evaluar el desempeño docente.
PE4 ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad e identidad de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023?	OE4 Evidenciar es el nivel de relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad e identidad de los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023.	HE4 Existe relación entre el síndrome de Burnout y el desarrollo de la profesionalidad e identidad en los docentes en dos Instituciones Educativas del Cusco, 2023.		

Fuente: Proyecto de Tesis de RMD y MRA. 2023.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

TÍTULO: SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CUSCO, 2023.

AUTORAS:

RAQUEL MORALES DELGADO.

MAGALI ROCCA ACOSTA.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES
Síndrome de Burnout	La más aceptada hoy en día es la propuesta por Maslach y Jackson en 1981; quienes consideran que el síndrome es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.	Cansancio personal (Maslach, Jackson, y Leiter (1996).	Se define como el cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos	<ul style="list-style-type: none"> – Cansancio – Fatiga – Expresiones de fatiga física – Fatiga psicológica – Fatiga de ambos a la vez.
		Despersonalización (Maslach, Jackson, y Leiter (1996).	Desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo	<ul style="list-style-type: none"> – Sentimientos negativos – Actitudes negativas – Actitudes frías – Distancia-miento – Apatía hacia los logros. – Envidia – Cólera hacia otros – Arribismo
		Sentimiento de bajo logro o realización profesional. (Maslach, Jackson, y Leiter (1996).	Surge cuando se comprueba que las demandas que se le hace, exceden su capacidad para atenderlas de forma competente	<ul style="list-style-type: none"> – Sensación de ser menos – Baja autoestima – Sensación de incapacidad – Procrastinación – Evasiones – No asumir responsabilidad

Desempeño docente	Según el MINEDU (2012) es la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes	Preparación para el aprendizaje (Minedu, 2012)	Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.	<ul style="list-style-type: none"> – Planificación curricular – Planificación de unidades – Planificaciones de sesiones – Previsión de recursos – Previsión de medios – Consideración de interculturalidad – Inclusión educativa
		Enseñanza para el aprendizaje (Minedu, 2012)	Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones	<ul style="list-style-type: none"> – Estilo de enseñanza – Conductas en la enseñanza – Capacidad de enseñar – Consideración de la diversidad – Consideración de la inclusividad
		Participación en la gestión (Minedu, 2012)	Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> – Participación en gestión escolar – Participación en elaboración de documentos de gestión. – Participación en la gestión comunal – Enganche entre escuela y comunidad. – Gestión con los padres de familia – Gestión de la acción educativa con la familia – Motivación a la familia para el éxito de aprendizajes.

		Desarrollo de la profesionalidad... (Minedu, 2012)	Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes.	<ul style="list-style-type: none"> – Empatía profesional – Asertividad profesional – Participación en la comunidad magisterial. – Desprendimiento profesional – Actividad profesional fuera del aula. – Participación colegiada. – Participación sindical – Participación en organizaciones de maestros, etc.
--	--	--	--	---

Fuente: Proyecto de Tesis de RMD y MRA. 2023.

INSTRUMENTOS

Instrumento 1. Cuestionario De Maslach Burnout Inventory (MBI)

Estimada/o maestra/o: Las actividades que cumplimos los docentes como parte de nuestro compromiso profesional y laboral, ha devenido en una serie de ocupaciones y saturaciones que influyen en cierta manera en nuestras actitudes e interacciones con los demás. Le rogamos responda estos ítems conforme a la escala de valoración que se acompaña para evaluar hasta qué punto estamos en un nivel de estrés laboral y profesional. Los resultados ayudarán mucho a sugerir terapias y actividades de mejoramiento. Gracias anticipadas por sus aportes.

Escala de valoración:

Nivel	Equivalencias
0	Nunca.
1	Pocas veces al año o menos.
2	Una vez al mes o menos.
3	Pocas veces al mes.
4	Una vez a la semana.
5	Más de una vez a la semana.
6	Todos los días.

Situaciones:

No.	Actitudes	Nivel
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada, me siento fatigado/a.	
4	Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis estudiantes.	
5	Creo que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran “objetos y no personas”	
6	Siento que trabajar todo el día con estudiantes, supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con eficacia los problemas de mis estudiantes.	
8	Siento que mi labor me está desgastando, me siendo estresado por mi trabajo.	
9	Creo que, con mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está “endureciendo” emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Siento que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.	
16	Trabajar directamente con estudiantes, me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	
18	Me siento motivado/a después de trabajar directamente con mis estudiantes.	
19	Creo que estoy logrando muchas cosas valiosas con mi trabajo de maestro/a.	
20	Me siento acabado en mi trabajo docente, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo, trato los problemas emocionalmente, con mucha calma.	
22	Creo que los estudiantes, me culpan de algunos de sus problemas.	

INSTRUMENTO 2: Encuesta para medir el “Desempeño docente”

Estimado maestro/a. El presente instrumento de investigación...

Datos informativos:

I.E:	
Nivel:	
Especialidad:	
Edad:	
Género:	Varón () Mujer ()

Escala de valoración:

Valor	Categoría
0	Nunca
1	Casi nunca
2	En ocasiones
3	Casi siempre
4	Siempre

Encuesta:

DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje.					
1. Siempre demuestra apertura ante una evaluación de diagnóstico.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
2. Su actitud es madura y solvente ante cualquier diagnóstico de su desempeño docente.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
3. Mantiene buena actitud ante los aciertos en su interrelación laboral.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
4. Su actitud es de reconocimiento y responsabilidad cuando comete desaciertos en su desempeño.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
5. Mantiene una actitud madura y de modestia con sus virtudes en su desempeño.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
6. Conserva una actitud serena y de reconocimiento cuando demuestra defectos en su desempeño e interrelaciones.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje.					
7. Demuestra conocimiento de estrategias y formas en sus formas de comunicación con los demás.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
8. Asimila fácilmente formas de comunicación positiva que los demás evidencian.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
9. Incorpora siempre actitudes que suman en su desempeño profesional.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
10. Acumula permanentemente experiencias que le dan solvencia a su desempeño docente.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
11. Sus procesos comunicativos como persona reflejan lo que realmente es como docente o como profesional.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
12. Existe coherencia entre lo que es usted cotidianamente y lo que expresa su desempeño en el aula.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)

DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.					
13. Su desempeño profesional sucede siempre en función de una previa planificación de su quehacer.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
14. Su actuación refleja su organización como persona y como profesional de la educación.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
15. Cuando existen situaciones que motivan su labor, las incorpora y las consolida en su desempeño.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
16. Las actitudes que demuestra son la acumulación de experiencias o conductas que mejoran su imagen.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
17. Su percepción de maestro/a es coherente con lo que realmente demuestra en su desempeño.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
18. La percepción de los colegas de trabajo se hace valorando su capacidad y profesionalismo docente.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
19. Tiene siempre estrategias para eliminar o erradicar las insuficiencias que se presentan en su desempeño.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
20. Se siente predispuesto a reconocer con sinceridad sus insuficiencias o defectos de su desempeño.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
21. Mantiene permanentemente interés en mejorar su desempeño docente.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
22. Percibe que su desempeño sigue mejorando en función de sus esfuerzos personales.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
23. Percibe que sus esfuerzos le conducen a seguir mejorando su potencial profesional.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
24. Siente que los colegas evidencian incrementos en su potencial profesional.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
25. Tiene actitudes de autocrítica cuando es necesario expresarlos para mejorar.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
26. Sus críticas en situaciones de opinión o de juzgar, se basan en el concepto de “crítica constructiva”	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
27. Demuestra frecuentemente un interés y motivación continua por perfeccionarse profesionalmente.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
28. Sus acciones de perfeccionamiento docente priorizan el interés vocacional más que el interés material.	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)