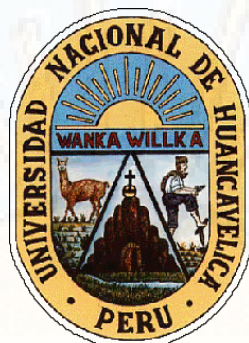


UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creado por Ley N° 25265)

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**



TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN
DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA LOCALIDAD DE
HUANCVELICA**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Educación para la salud

PRESENTADO POR:

Maritza SARAVIA HUAMAN

Fabian Israel NEYRA CORNEJO

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
ANDRAGOGÍA - EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA**

HUANCVELICA-PERÚ

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CERTIFICADA ISO 9001 Y 21001

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



"Año de la universalización de la salud"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los cuatro días del mes de diciembre del año 2020, a horas diecisiete con treinta minutos, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designados con la Resolución N° 0205-2020-D-FCED-UNH de fecha (05.06.2020), conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTA : Dra. ANTONIETA DEL PILAR URIOL ALVA
SECRETARIO : Mg. UBALDO CAYLLAHUA YARASCA
VOCAL : Mg. GIOVANNA VICTORIA CANO AZAMBUJA

Con la finalidad de llevar a cabo la sustentación de tesis de forma virtual síncrona*, a través del Aplicativo MEET.

La tesis titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA LOCALIDAD DE HUANCAMELICA", pertenece a los:

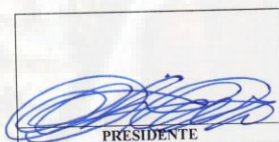
EGRESADOS : NEYRA CORNEJO Fabián Israel y
: SARAVIA HUAMAN Maritza

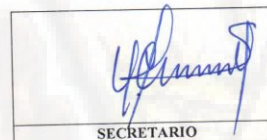
Terminada la sustentación y defensa de la tesis de forma virtual síncrona, el presidente de jurado evaluador comunica a los egresados y asistentes de forma virtual, que los jurados evaluadores abandonarán la sustentación virtual síncrona por un momento, con el propósito de deliberar el proceso de la sustentación de tesis. Después de 15 minutos, los jurados evaluadores se reincorporan a la sala de sustentación virtual, donde el secretario del jurado evaluador da lectura del acta de sustentación virtual síncrona, llegando a la siguiente deliberación:

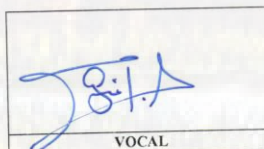
EGRESADO : NEYRA CORNEJO Fabián Israel
APROBADO POR : UNANIMIDAD
DESAPROBADO POR : -----
EGRESADO : SARAVIA HUAMAN Maritza
APROBADO POR : UNANIMIDAD
DESAPROBADO POR : -----

OBSERVACIONES:
.....
.....

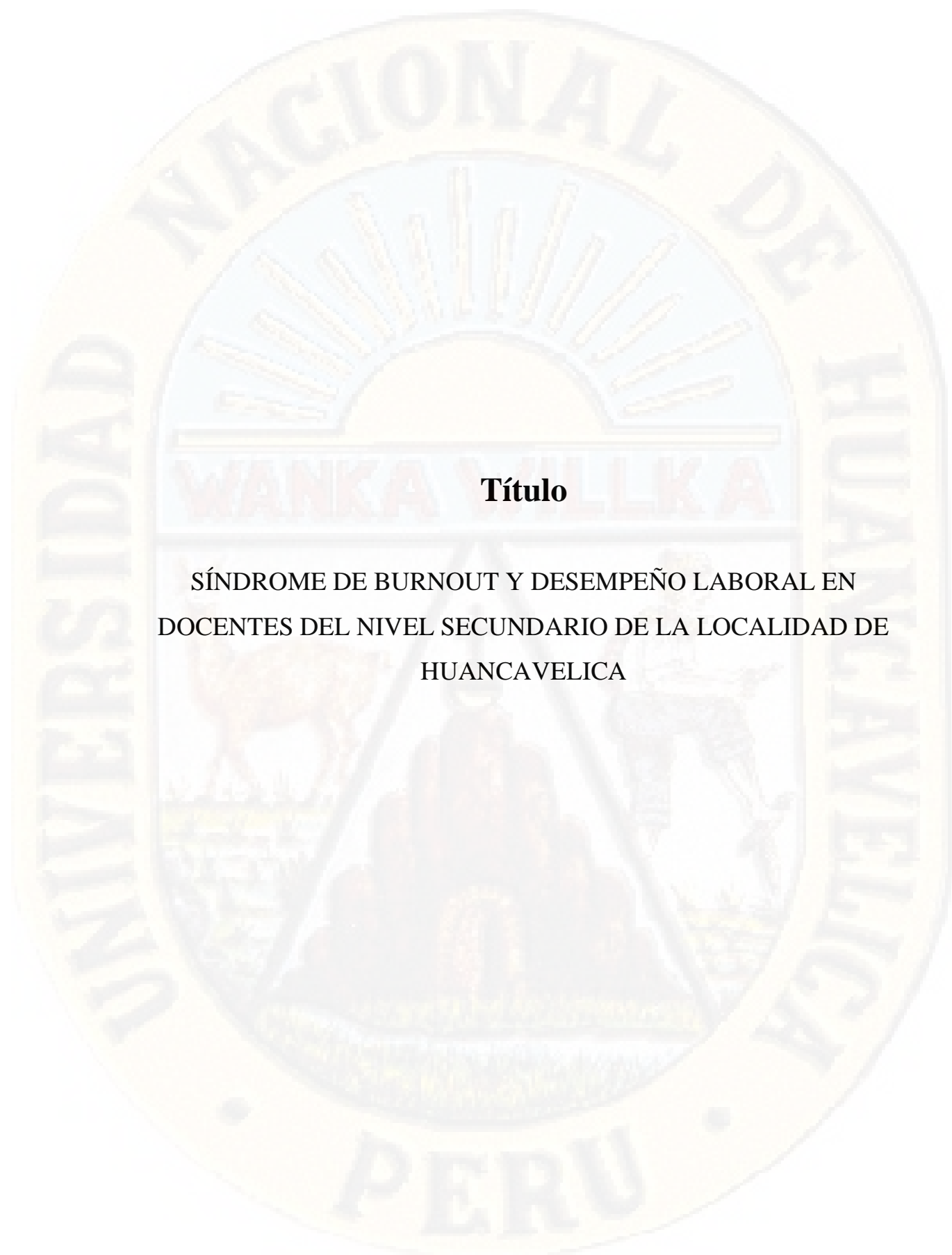
Siendo las horas dieciocho con cincuenta minutos del mismo día, se da por concluida la sustentación virtual síncrona. En conformidad a lo actuado firmamos al pie del acta.


PRESIDENTE


SECRETARIO

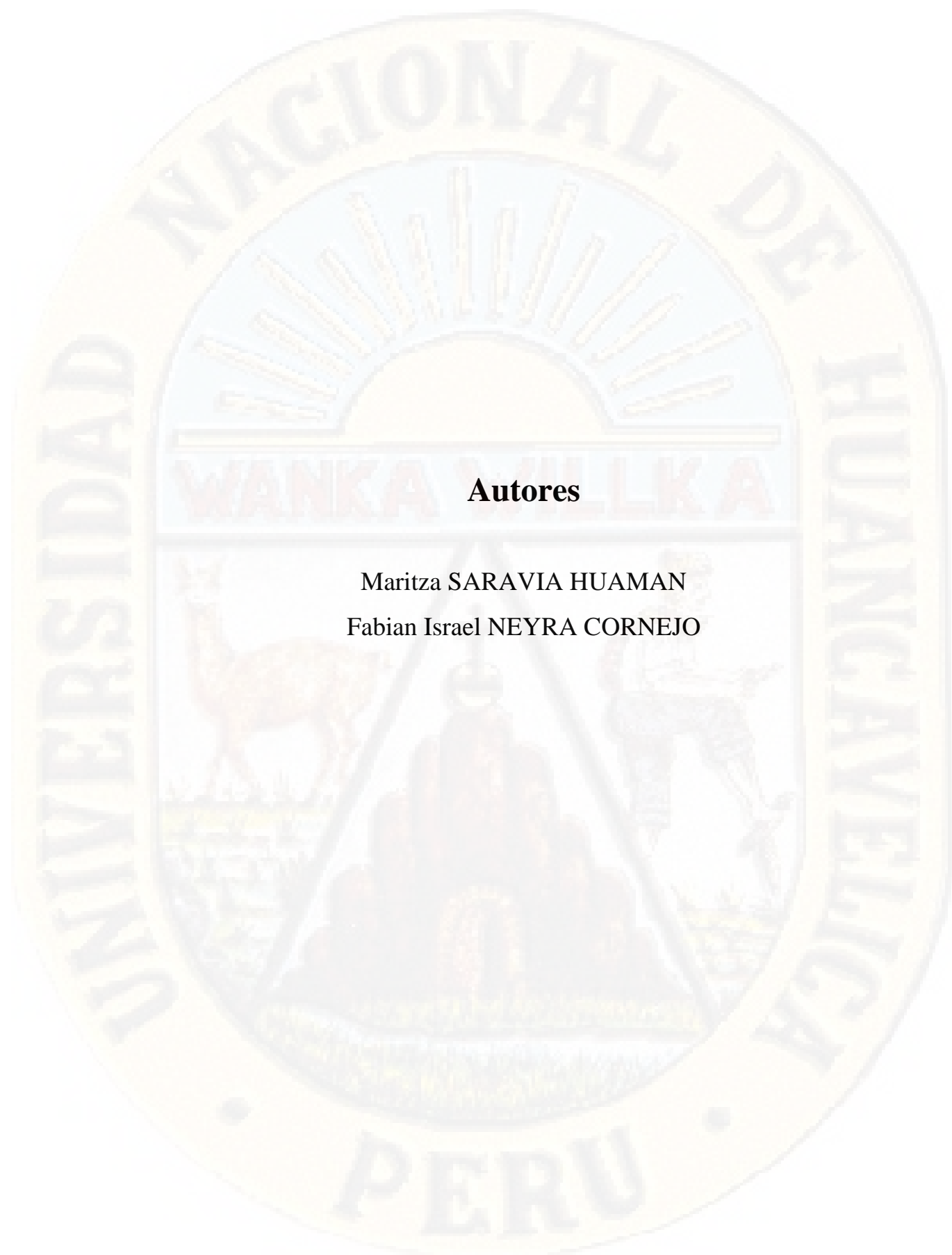

VOCAL

*Directiva N° 001-VRAC-UNH



Título

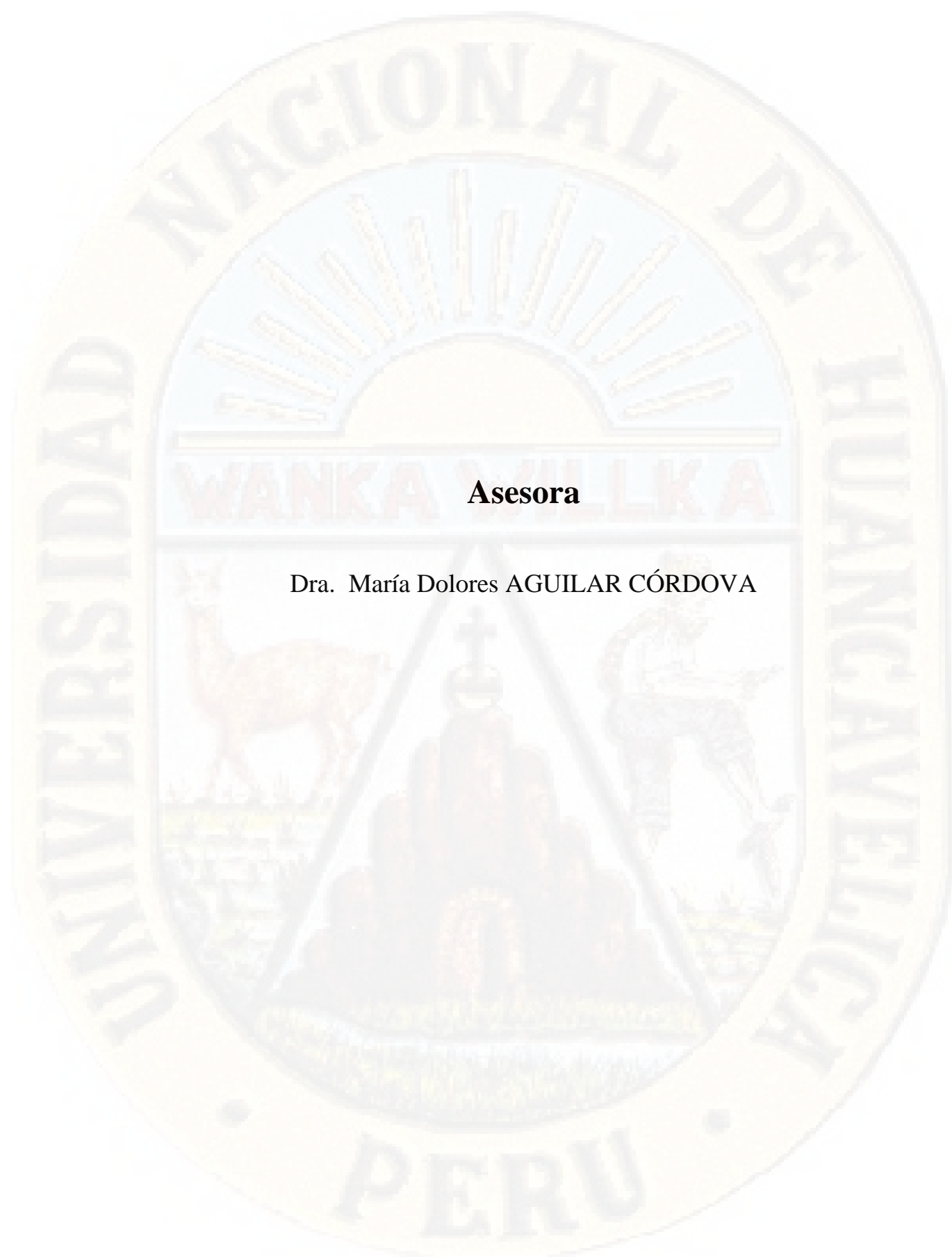
SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN
DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA LOCALIDAD DE
HUANCAVELICA



Autores

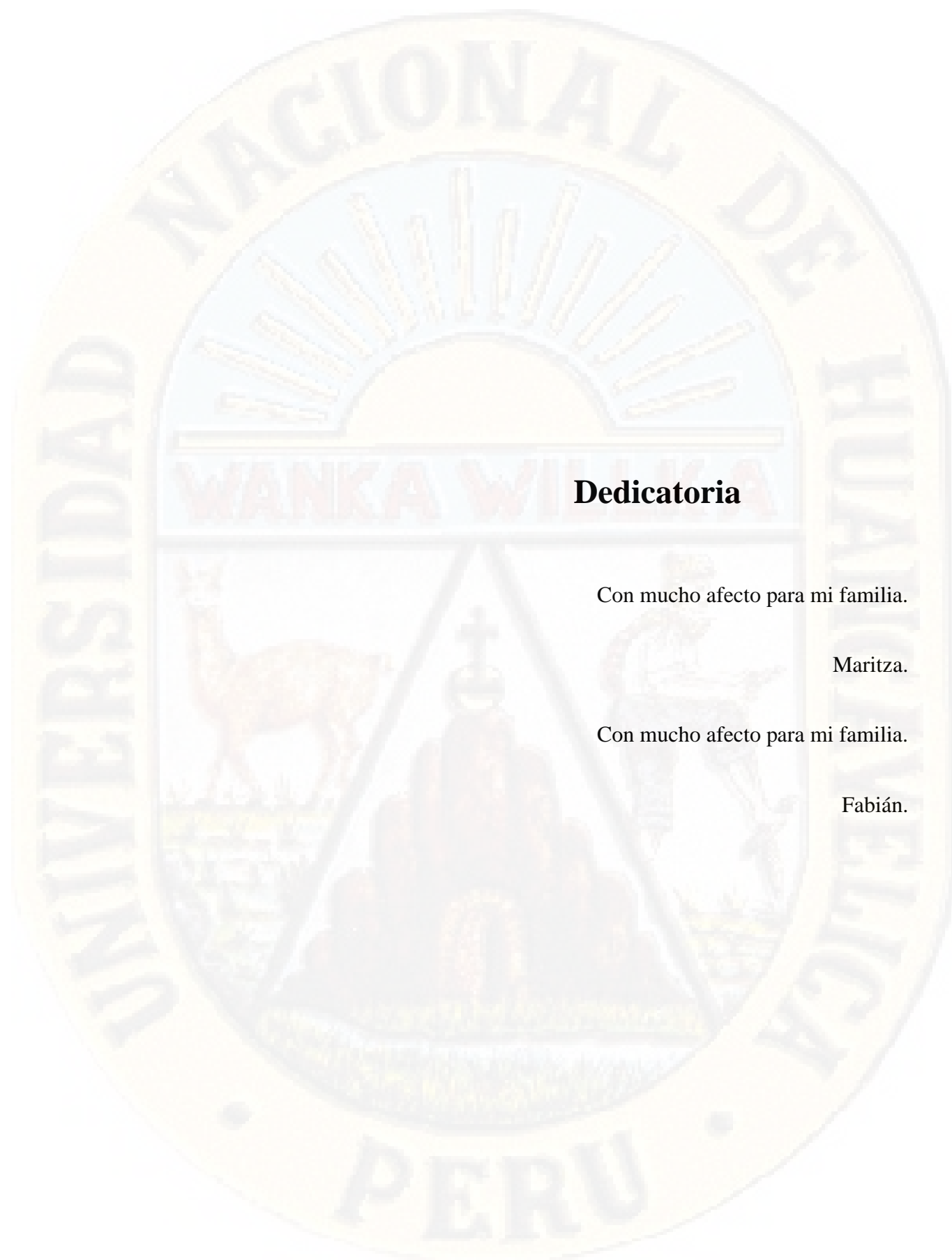
Maritza SARAVIA HUAMAN

Fabian Israel NEYRA CORNEJO



Asesora

Dra. María Dolores AGUILAR CÓRDOVA



Dedicatoria

Con mucho afecto para mi familia.

Maritza.

Con mucho afecto para mi familia.

Fabián.



Agradecimiento

A Dios:

Por darnos la vida salud y educación.

A nuestros padres:

Por ser ejemplo de rectitud, honestidad y trabajo; son quienes han orientado nuestra carrera profesional.

A nuestra asesora:

Dra. María Dolores Aguilar Córdova que con sus orientaciones pudimos concluir la investigación.

Índice

Portada.....	i
Acta de sustentación.....	ii
Título.....	iii
Autores.....	iv
Asesora.....	v
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice.....	viii
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	xii
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	
1.1. Descripción del problema.....	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación.....	17
1.5. Limitaciones.....	17
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO.....	
2.1. Antecedentes.....	18
2.2. Bases teóricas.....	23
2.3. Definición de términos.....	33
2.4. Hipótesis.....	33
2.5. Variables.....	34

2.6. Operacionalización de variables	34
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	36
3.1. Ámbito temporal y espacial	36
3.2. Tipo de investigación.....	36
3.3. Nivel de investigación.....	36
3.4. Método de investigación.....	37
3.5. Diseño de investigación.....	37
3.6. Población, muestra, muestreo	37
3.7. Técnicas e instrumento para recolección de datos	39
3.8. Técnicas y procesamiento de análisis de datos	41
CAPÍTULO IV	
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	43
4.1. Análisis de información	43
4.2. Prueba de hipótesis	47
4.3. Discusión de resultados.....	53
Conclusiones	55
Recomendaciones.....	56
Referencias bibliográficas.....	57
Apéndice	60

Resumen

El estudio tuvo como problema ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica?, y como objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica. El estudio fue de tipo básico y de nivel descriptivo correlacional, ya que buscó establecer la relación entre las variables de estudio (Síndrome de Burnout y desempeño laboral) utilizando para ello el método científico y el diseño no experimental de naturaleza descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra de 63 docentes nombrados de nivel secundaria, a quienes se les aplicaron dos instrumentos (cuestionario Maslach Burnout Inventory y cuestionario de desempeño laboral) a través de la técnica (encuesta) para medir el nivel del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral respectivamente. Es así que, mediante el procesamiento de análisis e interpretación de datos se tuvo como resultado que si existe una relación significativa entre las variables de estudio (Síndrome de Burnout y desempeño laboral) pues se halló mediante la prueba de χ^2 un p-valor de 0,000 menor que $\alpha=0,05$. Teniendo como conclusión final que el Síndrome de Burnout se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica, considera el grado de significación en cada una de las dimensiones de estudio además, así mismo es de gran importancia y aportación la investigación en el contexto que vivimos porque permite conocer las diversas causas que origina el síndrome de Burnout y el desempeño de sus funciones laborales de los Docentes.

Palabras clave: Burnout, desempeño laboral, estrés.

Abstract

The study had as a problem: What is the relationship between the Burnout Syndrome and job performance in secondary school teachers in the town of Huancavelica?, And as an objective to determine the relationship between the Burnout Syndrome and performance work in secondary level teachers in the town of Huancavelica. The study was of a basic type and of a correlational descriptive level, since it sought to establish the relationship between the study variables (Burnout Syndrome and work performance) using the scientific method and the non-experimental design of a descriptive correlational nature. We worked with a sample of 63 appointed high school teachers, to whom two instruments (Maslach Burnout Inventory questionnaire and job performance questionnaire) were applied through the technique (survey) to measure the level of Burnout Syndrome and performance labor respectively. Thus, through the processing of analysis and interpretation of data, it was found that if there is a significant relationship between the study variables (Burnout Syndrome and job performance), it was found through the test of χ^2 a p-value of 0.000 less than $\alpha = 0.05$. Having as a final conclusion that the Burnout Syndrome is significantly related to job performance in secondary school teachers in the town of Huancavelica, , considers the degree of significance in each of the study dimensions, and research is considered of great importance and contribution in the context in which we live because it allows us to know the various causes that originate the Burnout syndrome and the performance of their work functions of the Teachers

Keywords: Burnout, job performance, stress.

Introducción

Hoy en día en las instituciones educativas interactúan muchos factores que orientan su desarrollo, a tal punto que constantemente sobrepasa las capacidades y esto genera estrés que implica una disminución del desempeño laboral y por ende no se cumplen los objetivos de la institución educativa, relaciones familiares, laborales y sociales.

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica; para lo cual se ha utilizado un diseño descriptivo correlacional con una muestra formada por 63 docentes de las instituciones educativas del nivel secundario de la localidad de Huancavelica seleccionados aleatoriamente; se han utilizado el cuestionario de Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir la primera que incluye sus tres dimensiones y un cuestionario de encuesta para medir el desempeño laboral; dos instrumentos para medir ambas variables que tienen una validez y confiabilidad aceptable.

En el capítulo I se desarrolla el planteamiento del problema en base a indicadores empíricos y aspectos teóricos, se identifica un problema general y tres problemas específicos; el objetivo general y tres objetivos específicos; luego se realiza la justificación de la investigación y las limitaciones.

En el capítulo II se desarrolla el marco teórico, se describe los antecedentes a nivel internacional y nacional, todos estos trabajos son investigaciones o artículos de revistas publicadas; también se desarrolla las bases teóricas para la variable síndrome de burnout y el desempeño laboral, enfocándose en las teorías actuales que las explican; luego se enfoca principalmente en el proceso de medición de estas variables; las definiciones conceptuales, la formulación de hipótesis y la operacionalización de las variables de estudio.

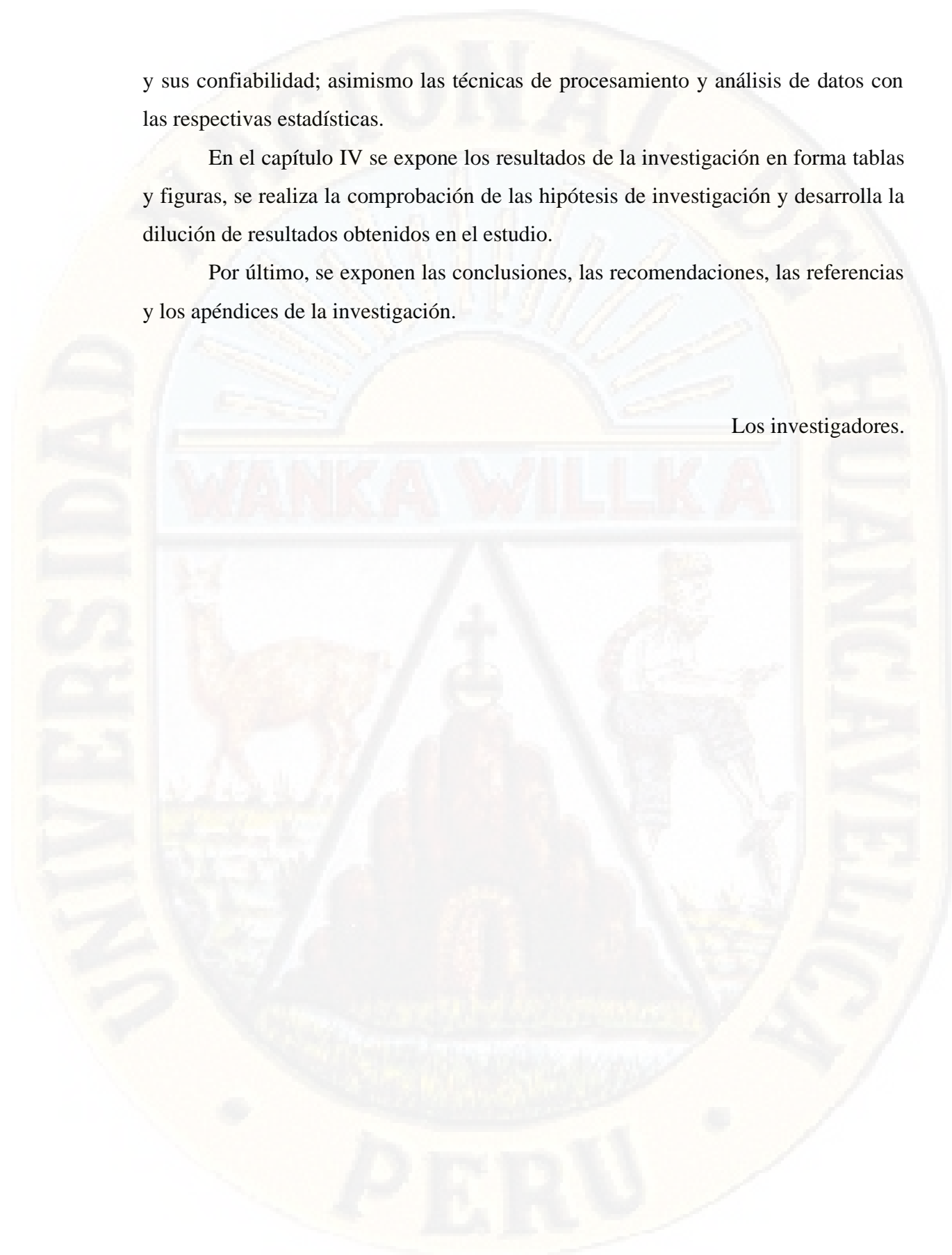
En el capítulo III se expone la metodología de investigación, se fundamenta el tipo, nivel, método y diseño de la investigación. Posteriormente se expone los criterios para elegir la unidad de análisis, población, muestra y muestreo. Luego se describen las características técnicas de los dos instrumentos de medición, su validez

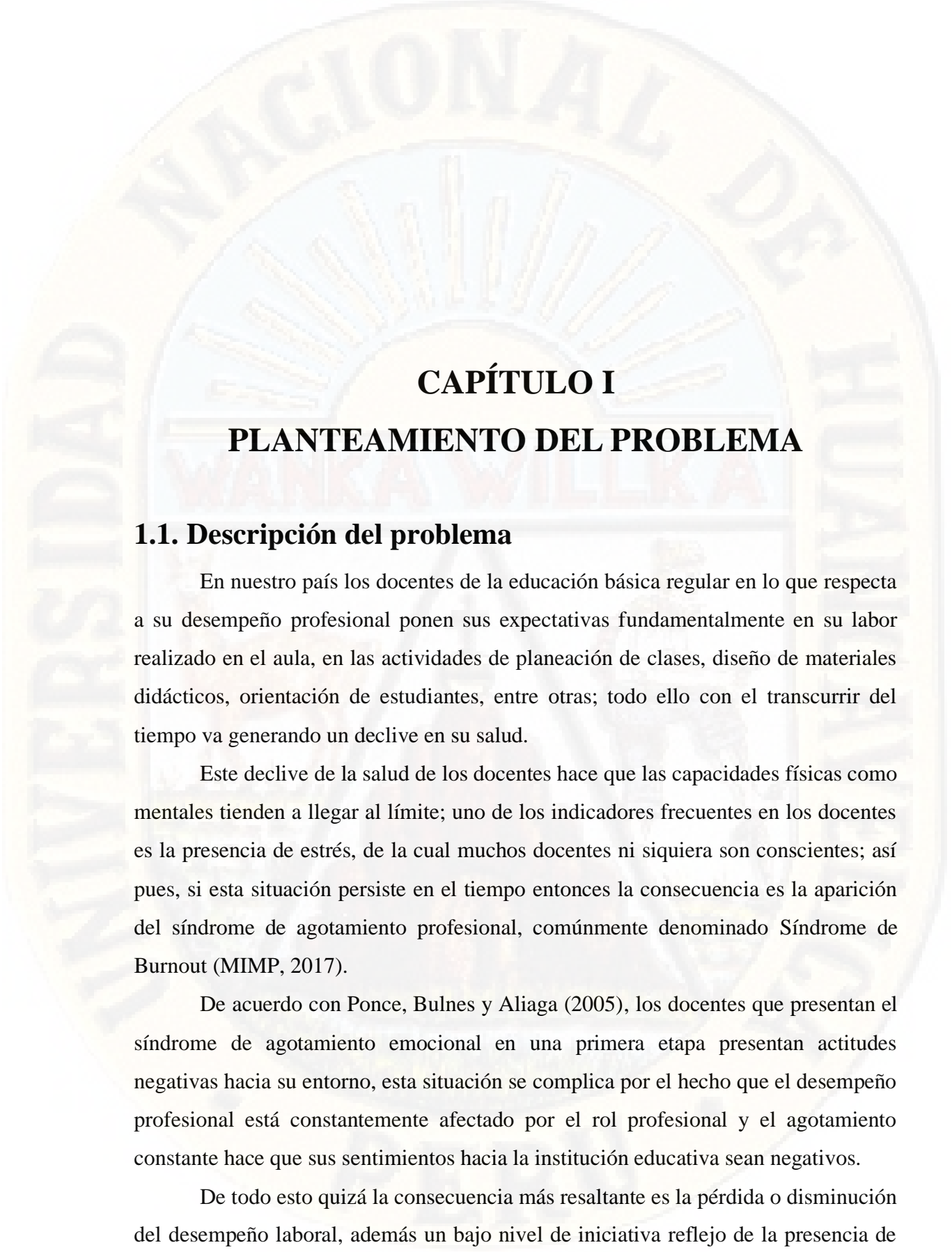
y sus confiabilidad; asimismo las técnicas de procesamiento y análisis de datos con las respectivas estadísticas.

En el capítulo IV se expone los resultados de la investigación en forma tablas y figuras, se realiza la comprobación de las hipótesis de investigación y desarrolla la dilución de resultados obtenidos en el estudio.

Por último, se exponen las conclusiones, las recomendaciones, las referencias y los apéndices de la investigación.

Los investigadores.





CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En nuestro país los docentes de la educación básica regular en lo que respecta a su desempeño profesional ponen sus expectativas fundamentalmente en su labor realizado en el aula, en las actividades de planeación de clases, diseño de materiales didácticos, orientación de estudiantes, entre otras; todo ello con el transcurrir del tiempo va generando un declive en su salud.

Este declive de la salud de los docentes hace que las capacidades físicas como mentales tienden a llegar al límite; uno de los indicadores frecuentes en los docentes es la presencia de estrés, de la cual muchos docentes ni siquiera son conscientes; así pues, si esta situación persiste en el tiempo entonces la consecuencia es la aparición del síndrome de agotamiento profesional, comúnmente denominado Síndrome de Burnout (MIMP, 2017).

De acuerdo con Ponce, Bulnes y Aliaga (2005), los docentes que presentan el síndrome de agotamiento emocional en una primera etapa presentan actitudes negativas hacia su entorno, esta situación se complica por el hecho que el desempeño profesional está constantemente afectado por el rol profesional y el agotamiento constante hace que sus sentimientos hacia la institución educativa sean negativos.

De todo esto quizá la consecuencia más resaltante es la pérdida o disminución del desempeño laboral, además un bajo nivel de iniciativa reflejo de la presencia de

problemas de índole física como psicológica. Frecuentemente la presencia del síndrome de agotamiento profesional esta con la aparición de indicadores de depresión, consumo de alcohol y drogas.

Por las observaciones realizadas en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica se ha notado que los docentes de edad avanzada tienen una fuerte pérdida de motivación y compromiso con la institución, su identidad con la institución es casi nula y su comportamiento laboral deja mucho que desear. Estas situaciones se han vuelto cotidianas que están llevando a los docentes a tener cambios fisiológicos peligrosos, más, aún si interactúa con estudiantes de edades entre 12 y 17 años.

Los hallazgos empíricos revelan que el Síndrome de Burnout conduce a baja productividad y baja efectividad en el trabajo, lo cual, se asocia con un decremento en el desempeño laboral y un bajo compromiso hacia el trabajo y hacia la organización (Fernández, 2005).

Generalmente el entorno social de los docentes formado por padres, alumnos, está demandando más de los docentes que lo exigido por el sistema educativo. Las consecuencias para las instituciones educativas reside en el ausentismo o abandono y por lo tanto, tiene repercusión en los estudiantes que son los receptores de la enseñanza del docente.

En concordancia con Maslach citado por Benavidez (2002), el síndrome de agotamiento emocional tiene tres componentes: agotamiento emocional, realización personal y despersonalización. El agotamiento emocional se refiere a acciones puntuales que distancian emocionalmente a la persona de su trabajo, como una forma de sobrellevar la sobrecarga laboral; en la realización personal intervienen sentimientos de baja realización personal, incompetencia y fracaso y en la despersonalización se presenta un alto componente actitudinal y comportamental que se traduce en el intento que realiza el trabajador de poner distancia entre él mismo y los receptores de su servicio.

Otro de los peligros para aquellos docentes que presentan el Síndrome de Burnout es la tendencia al abandono laboral. Si a esto lo complementamos con el hecho que las instituciones educativas del nivel secundario de la localidad de Huancavelica no cuentan con un proceso de identificación y proceso de gestión,

todos los esfuerzos que realiza las instituciones educativas tienen enfoque inadecuados y no contribuyen a solucionar la problemática de los docentes.

Así pues, el presente trabajo de investigación busca evaluar el grado del Síndrome de Burnout que presentan los docentes del nivel secundario y su incidencia en el desempeño laboral de las instituciones educativas.

En consecuencia, el interés del presente estudio se centró en el análisis de las relaciones existentes entre las distintas dimensiones que componen el Burnout con la satisfacción laboral fundamentalmente para los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica. De tal manera que el problema de investigación se plantea en los siguientes términos:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.
- Determinar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.
- Determinar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La investigación aporta conocimientos teóricos actuales de un tema trascendental en el campo educativo como lo es el Síndrome de Burnout, de la misma manera el desempeño laboral como determinante para el logro de objetivos de la institución educativa en cuanto respecta a sus estudiantes.

1.4.2. Justificación práctica

La investigación se justifica por los efectos negativos que genera el Síndrome de Burnout en la salud de los docentes de secundaria, la misma que necesita ser tratada mediante la implementación de acciones por parte de la dirección de las Instituciones Educativas del Nivel Secundario, en coordinación con la Dirección Regional de Salud de Huancavelica.

1.4.3. Justificación metodológica

Se justifica en la medida que se adaptó el instrumento de medición del Síndrome de Burnout de Maslach, de la misma manera la adaptación de la escala de Desempeño Laboral de Duran.

1.5. Limitaciones

El estudio no tuvo ninguna limitación.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Rojas, Zapata y Grisales (2008). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín 2008. (Artículo de investigación). Universidad de Medellín, Medellín. El objetivo del estudio fue determinar la prevalencia del síndrome de burnout, su relación con diversas variables demográficas y laborales y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad Nacional de Salud Pública, durante el segundo semestre del 2008. Metodología: se llevó a cabo un estudio de corte transversal en tres muestras independientes, aleatorias y representativas según el tipo de vinculación del profesor con la universidad. En total fueron encuestados 89 docentes. Para medir la prevalencia del burnout se tomó como referencia el Maslach Burnout Inventory y para satisfacción laboral, la escala de satisfacción laboral docente de Durán. Resultados: la prevalencia de los casos probables de Burnout fue de 19,1% (18); se resalta además que 49,4% (39) adicional estaba en posible riesgo de sufrirlo. Según tipo de vinculación, entre los profesores de planta se presentó la prevalencia más alta (25%). El promedio general de satisfacción laboral en los docentes fue de 123 puntos (puntaje posible: 22-154). Conclusiones: en general, los profesores reportaron bajos niveles de cansancio emocional, despersonalización y realización personal (este último es un

indicador negativo). Por otro lado, no se encontraron diferencias en los puntajes de satisfacción laboral según sexo, edad o tipo de vinculación.

Vázquez (2011). *Factores psicosociales laborales y Síndrome de Burnout en profesores de Guadalajara, Jalisco, México*. (Artículo de investigación). Universidad de Guadalajara, Guadalajara. En el estudio se reconoce que la profesión docente implica la exposición a factores psicosociales laborales que suelen afectar la salud y el bienestar de quienes la desempeñan. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre los factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en profesores de preparatoria de una institución pública de la zona metropolitana de Guadalajara. Se realizó un estudio observacional, transversal y analítico en una muestra de 330 maestros de escuelas preparatorias. Se captaron los datos por medio de una batería auto aplicada, conformada por datos sociodemográficos, laborales, el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala de factores psicosociales laborales. El análisis y proceso de datos fue con el paquete estadístico SPSS. El 50,4 % de los docentes presentó el Síndrome de Burnout; el 54,2 % identificó la presencia de factores psicosociales negativos; las subescalas con mayor porcentaje en nivel alto fueron las que evalúan percepción de remuneración del rendimiento (19,4 %) y condiciones del lugar de trabajo (11,2 %). Las subescalas en las que ningún docente calificó en nivel alto fueron: contenido y características de la tarea, papel del trabajador y desarrollo de la carrera, y la de interacción social. El agotamiento emocional y la despersonalización se asociaron con los factores psicosociales identificados como negativos. La presencia de factores psicosociales laborales negativos constituye un riesgo para presentar agotamiento emocional.

Mejía (2012). *Evaluación del Desempeño con Enfoque en las Competencias Laborales*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. El estudio llega a las siguientes conclusiones: 1) Se logró demostrar que la evaluación por competencias laborales es de gran importancia para identificar en qué medida el agente de servicio telefónico está siendo productivo en su puesto de trabajo; además permite complementar y agilizar las medidas de acción que corrijan y/o motiven

según los resultados del desempeño. 2) Se logró identificar por medio de los resultados obtenidos a través de la evaluación del desempeño que son cinco competencias fundamentales las que determinan el éxito del puesto de trabajo de los agentes. 3) Como resultado de la evaluación del desempeño se logró determinar que los agentes de servicio telefónico tienen un rendimiento superior en la competencia del nivel de inglés y en la competencia eficiencia se logró detectar un porcentaje significativo que muestra que los agentes están por debajo de lo requerido por el puesto de trabajo. 4) Por los resultados anteriores se comprueba la hipótesis alterna de investigación, la cual enuncia que la evaluación del desempeño por competencias laborales, tiene un impacto directo en el trabajo de los agentes de servicio telefónico.

Rionda y Mares (2012). *Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral*. (Artículo de investigación). Universidad Autónoma de México, Ciudad de México. En el estudio se indagó acerca del grado del Síndrome de Burnout que presentan profesores de nivel primaria, en escuelas públicas de la Ciudad de México, México y se analizó si el desempeño laboral de los docentes se afecta cuando cursan con el Síndrome de Burnout. Se contó con una muestra poblacional de 304 profesores con estudiantes de 8 a 12 años. Se estudió mediante un cuestionario que contenía datos socio-demográficos, así como la participación de los docentes en actividades escolares, y los resultados del aprendizaje escolar obtenidos en la prueba ENLACE (Evaluación Nacional del Logro Académico en Centros Escolares). Los datos se analizaron correlacionando los factores en un diseño no experimental, explicativo, y para medir el burnout se aplicó el test de Maslach para servicios humanos adaptado a educación, MBI-HHS, Maslach y Jackson (1986). Se detectó que 13% de la población de la muestra presentó niveles altos y 56% niveles medios de Burnout. Se encontró una relación negativa baja entre el grado de Burnout detectado en los docentes y su participación en actividades escolares. Sin embargo, no se encontró una relación entre el grado de burnout y los resultados de la prueba ENLACE. Se presentó también una relación negativa baja entre el grado de despersonalización del docente y los resultados de la Evaluación Nacional del Logro Académico en Centros Escolares, ENLACE.

Hermosa (2016). *Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria*. (Artículo de investigación). Universidad de Ibagué. Ibagué. En la investigación se muestra la relación que existe entre la satisfacción laboral y el síndrome de “quemarse por el trabajo” o Burnout, en una muestra de profesores de un colegio ubicado en Ibagué. Se considera que el profesional dedicado a la enseñanza en el ejercicio cotidiano de su labor puede llegar a desarrollar una respuesta de estrés prolongada conocida como síndrome de Burnout o síndrome de “quemarse por el trabajo”, que va en detrimento de su calidad de vida y se refleja en una tendencia a estar insatisfecho con su trabajo. La investigación se enmarcó en un estudio cuantitativo correlacional. Se encontraron correlaciones de tipo negativo entre la satisfacción laboral y el Burnout, que evidenciaron alta satisfacción laboral y bajos niveles de Burnout en la muestra estudiada.

2.1.2. A nivel nacional

Aguilar y Aquino (2016). *Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica. La investigación tiene como objetivo determinar el nivel del Síndrome de Burnout en los docentes de la universidad nacional de Huancavelica, 2016. La investigación fue de nivel descriptivo y diseño descriptivo simple; se empleó la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario Maslach para docentes, se trabajó con 166 docentes nombrados y contratados de la Universidad Nacional de Huancavelica; los datos obtenidos se procesaron en el Microsoft Excel 2010 y luego de un análisis se obtuvieron los siguientes resultados: que el 80.1% de los docentes tienen un nivel bajo de Síndrome de Burnout, es decir baja despersonalización, bajo agotamiento emocional y reducida realización personal sobre todo en el docente contratado; así mismo se encontró que hay un 72,3% corresponde a adulto mayor, de ellos el 43,9% son de sexo femenino.

Sotelo (2017). *Diferencias de Burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima. La investigación tiene como

objetivo determinar las diferencias de Burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres. La investigación fue de tipo cuantitativo - descriptivo - comparativo con un diseño no experimental de corte transversal; se empleó la técnica de encuesta y el instrumento fue el inventario de Burnout de Maslach – MBI para docentes, se trabajó con 170 docentes de los tres niveles educativos de enseñanza; los datos obtenidos se procesaron en el Microsoft Excel 2010 y luego de un análisis se obtuvieron los siguientes resultados: que el nivel predominante de Burnout fue el nivel medio con una concurrencia del 54% de muestra evaluada, a la vez se encontró como nivel resaltante dentro las dimensiones y nivel educativo de enseñanza, el nivel inicial con más del 50% y en nivel medio. Sin embargo entre las dimensiones en función al sector no se halló diferencia, lo cual deja como conocimiento ante posible intervenciones que el sector no fue un factor predominante en el desarrollo del Burnout, sino el nivel educativo de enseñanza ya que los docentes del nivel inicial fueron los que demostraron mayor nivel de Burnout en comparación de los demás niveles.

Arocutipa (2018). *Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño docente en aula en la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry de la ciudad de Moquegua 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. La investigación tiene como objetivo establecer si existe relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en aula, en la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry del distrito de Moquegua. La investigación fue de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional; se empleó la técnica de encuesta y observación, y como instrumentos el inventario de Burnout de Maslach – MBI y rúbricas de observación respectivamente, se trabajó con 30 docentes de la mencionada institución educativa; los datos obtenidos se procesaron en el Microsoft Excel 2010 y luego de un análisis se obtuvo la siguiente conclusión: que si existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en aula en la institución educativa Fernando Belaunde Terry del distrito de Moquegua, siendo que la correlación de correlación de Pearson de 0,950 negativa, representa una alta asociación de las variables, es decir, a mayor padecimiento de Síndrome de Burnout menor desempeño profesional del docente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El Síndrome de Burnout

En 1974 el médico psiquiatra Herbert Freudenberger acuñó el término *Burnout* para describir a un grupo de toxicómanos y jóvenes voluntarios al cabo de un tiempo sufrían una progresiva pérdida de energía, desmotivación y falta de interés por el trabajo hasta llegar al agotamiento aunado a los síntomas de ansiedad y depresión; el término Burnout coloquialmente significa estar quemado, consumido, apagado (Carlin y Garces, 2010).

Maslach, Schaufeli y Leiter citado por Tonon (2003) en su revisión sobre este síndrome establece que el término se acuña a mediados de los años 70, a partir de observaciones hechas en agencias de cuidados de la salud, donde algunas personas experimentaban pérdida de motivación y compromiso, como consecuencia de su quehacer diario.

Posteriormente el término se ha utilizado en múltiples campos del saber, se comenzó a elaborar el primer instrumento para medirla por la Psicóloga Cristina Maslach, en las primeras publicaciones científicas se aplicó este concepto para describir el agotamiento de distintos tipos de profesionales que con el paso del tiempo perdió su precisión conceptual convirtiéndose en un cajón de sastre (Adan, 1998, citado por (Adan,1998 citado en Carlin y Garces, 2010).

De esta manera el *Burnout* se entendería como una consecuencia de eventos estresantes que presenta el individuo que la padece, la interacción que el sujeto mantiene con diversos condicionantes del trabajo generan la aparición del síndrome. Es decir, se necesita la presencia de interacciones humanas para que el síndrome aparezca. Surge en este sentido el hecho que el *Burnout* es un proceso continuo que surge y tiene un proceso (Arthur, 1990; Ayuso y López, 1993 citado en Carlin y Garces, 2010).

Al respecto Freudenberger define el Síndrome Burnout como un estado de fatiga o frustración dado por la devoción a una causa, modo de vida o relación que no produce la recompensa deseada. Maslach y Jackson (1981) citado por Carlin y Garcés (2010) , la definen como una respuesta al estrés laboral crónico que conlleva la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, el desarrollo de actividades y

sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y la aparición de procesos de devaluación del propio rol profesional (Carlin y Garces, 2010).

El Síndrome de Burnout es la respuesta típica frente al estrés laboral, que se refleja en cogniciones, actitudes, emociones todas ellas negativas hacia el desempeño en el trabajo de la persona que la padece; típicamente esta enfermedad se presenta en profesiones relacionadas con la educación, salud, recursos humanos. En el sector educación la interacción del docente con el alumno que implica la elaboración de clase, evaluaciones entre otras repercute fuertemente para que los docentes sean proclives de padecer este mal; si esta problemática es complementada con las malas condiciones laborales, exceso de alumnos por clase, se genera un excedente laboral (Luis, Guevara, & Viramontes, 2017).

Asimismo, no hay acuerdo consensuado en igualar los términos burnout y estrés laboral; más bien autores como Freudenberger (1974), Maslach y Jackson (1981) indican que existen diferencias que les hace difícilmente iguales.

El no adaptarnos al estrés de la vida diaria conduce a una ruptura de las relaciones personales, generación de conflictos familiares, entre otras. Esta inadaptación conduce a los trastornos emocionales y psicológicos, tales como la despersonalización, el agotamiento o fatiga emocional, una falta de realización personal en el centro laboral (Carlin y Garces, 2010).

En la vida de los docentes, el Síndrome de Burnout ocasiona alteraciones del sueño, depresión, constantes dolores de cabeza, consumo de alcohol y sustancias tóxicas. Provoca que el sistema inmunológico se deprima, es decir, “bajan las defensas” de la persona que lo padece y por lo tanto, su vulnerabilidad biológica se incrementa y su predisposición a la enfermedad es mayor, lo que conlleva a que cualquier enfermedad que tenga pueda agravarse (asma, diabetes, coronariopatías, colon irritable, úlceras, entre otros), o adquiera una nueva. En otras palabras: su salud está en mayor riesgo. Para explicar el Síndrome de Burnout han surgido diversos modelos teóricos, los cuales según Quiceno y Vinaccia (2007) agrupan una serie de variables consideradas como antecedentes y consecuentes del síndrome, que discuten los procesos que influyen para que los individuos se sientan quemados. Estos modelos, enmarcados en una perspectiva psicosocial, se clasifican según estos autores en tres grupos:

El primer grupo comprende los modelos desarrollados desde la *teoría sociocognoscitiva* (Bandura, 2010) donde se considera que las cogniciones de los individuos influyen en aquello que estos perciben y hacen. A su vez, estas cogniciones se ven modificadas por los efectos de sus acciones y por la acumulación de las consecuencias observadas en los demás. Así mismo, el grado de seguridad de un sujeto en sus propias capacidades determinará el empeño que éste pondrá para conseguir sus objetivos. Así, desde esta óptica, la autoeficacia percibida es la variable relevante para el desarrollo del síndrome.

El segundo grupo recoge los modelos elaborados desde la *teoría del intercambio social*. Estos modelos consideran los principios de la teoría de la equidad y los principios de la teoría de la conservación de recursos, en donde se propone que el síndrome de quemarse por el trabajo tiene su etiología principalmente en las percepciones de falta de equidad o falta de ganancia que desarrollan los sujetos como resultado del proceso de comparación social cuando se establecen relaciones interpersonales. Lo anterior significa que, cuando de manera continuada un sujeto percibe que aporta más de lo que recibe en su relación de intercambio con los receptores de su trabajo, entonces desarrollará sentimientos de quemarse por el trabajo.

El tercer grupo considera los modelos elaborados desde la *teoría organizacional* (Furnham, 2001). Estas propuestas incluyen como antecedentes del síndrome, las disfunciones de rol, la falta de salud organizacional, la estructura, la cultura y el clima organizacional. Se caracterizan por la importancia que le otorgan a los estresores presentes en el contexto organizacional y asumen que el Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral.

Ubicando la actividad docente en el ámbito del Síndrome de Burnout, muchos son los factores que propician la aparición y desarrollo de este síndrome. Dómenech (1995), establece que el entorno social (padres, alumnos, pares) está demandando más de los docentes por las reformas continuas al sistema educativo; los profesores, deben afrontar esta situación con una capacidad de “reciclaje” permanente en términos de mayor preparación académica, actualización metodológica, conocimiento psicológico de los alumnos, todo esto, en un contexto organizacional que no favorece la labor docente (criterio de autoridad devaluado, bajos salarios,

jornadas laborales extenuantes, inestabilidad laboral, entre otros). Las consecuencias de esta situación no sólo afectan al profesor, en su salud física y bienestar psicológico; también inquietan a la organización, en aspectos tales como el ausentismo o abandono y por consiguiente, repercute en el alumno quien es el directo receptor de la buena o mala calidad del servicio prestado por el docente.

Cabe entonces plantear si la actividad docente es fuente de satisfacción o de desgaste para el profesor, pues aunque son muchas las variables laborales que se han relacionado con el Burnout, como la inclinación al ausentismo o la propensión al abandono laboral, entre otras; es la satisfacción laboral una de las variables ampliamente estudiada en relación con el Burnout. Esta se define como una respuesta afectiva o emocional positiva hacia nuestro trabajo o hacia alguna faceta del mismo, se trata de un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona.

Los hallazgos empíricos revelan que el síndrome del Burnout conduce a baja productividad y baja efectividad en el trabajo, lo cual, se asocia con un decremento en la satisfacción laboral y un bajo compromiso hacia el trabajo y hacia la organización. Las investigaciones en el campo del estrés laboral y concretamente del estrés docente han obtenido correlaciones significativas entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral. En su desempeño laboral el Burnout conduce a la insatisfacción personal y laboral, lo que a su vez llevará fácilmente al ausentismo, bajo rendimiento y riesgo de sufrir incumplimientos laborales. En cuanto a las relaciones interpersonales el Burnout ocasiona cambios conductuales, caracterizados por la irritabilidad, impaciencia, poca tolerancia a la frustración, que trae como consecuencia el deterioro y hostilidad en sus relaciones personales con compañeros de trabajo e incluso con los alumnos. En la institución educativa, los factores laborales que repercuten para la presencia del Burnout son:

- Factores internos de las condiciones de trabajo.
- Rol en la institución.
- Desarrollo de la actividad docente.
- Clima organizacional en la institución educativa.
- Factores extrínsecos del tipo problemas familiares.

- Características personales.

En la calidad de atención a los alumnos, los docentes que presentan Burnout se tornan hostiles, indiferente, distante, insensible, hasta irritable, con actitudes negativas o impacientes; no se logra la empatía y las respuestas son poco asertivas. Puede que no se brinde la orientación debida, la referencia o el apoyo requerido. Los síntomas del Burnout son:

- **Síntomas físicos:** Incremento de la fatiga física, incomodidad muscular, agotamiento físico.
- **Desarrollo de conductas de exceso:** incremento del consumo del alcohol, cigarro, café que son de riesgo para la integridad personal.
- **Problemas de ajuste emocional:** cansancio emocional, depresión personal, temor a perder el conocimiento.
- **Alteración de las relaciones interpersonales:** auto aislamiento, negación a comunicación con los demás, frialdad en sus relaciones laborales.
- **Síntomas actitudinales y cambios en los valores y creencias del individuo:** burla a las personas de su entorno, sentimiento de impotencia y fracaso (Aguilar y Aquino, 2016).

Así pues, los docentes presentan un conjunto de síntomas que se reflejan en la variación de su conducta, que se implicarían tanto factores internos como los valores individuales y sociales; factores como externos como organizacionales y laborales. Esto trae consecuencias de tipo personal y en la institución educativa como la creciente aparición de ausentismo laboral, conductas adictivas, y repercusiones en el ámbito familiar.

En cuanto a las fases de desarrollo del síndrome burnout según Fidalgo (2006), citado por Albornoz (2018) son cinco:

- Fase inicial de entusiasmo:** Al inicio de sus labores en la institución educativa el docente tiene expectativas positivas, con derroche de energía, incluso trabaja jornadas laborales fuera del horario establecido.
- Fase de estancamiento:** El docente pondera el hecho de su trabajo y la recompensa que obtiene por ello, se da cuenta que es una relación no equilibrada, sus expectativas tienen a truncarse.

- c) **Fase de frustración:** Los docentes se sienten cada vez más desmotivados con su trabajo y el ambiente que les rodea se describe como frustración y desmoralización; el trabajo motivante que antes nos parecía ya no tiene ningún sentido, aparecen conflictos en la institución educativa, empiezan a aparecer problemas conductuales.
- d) **Fase de apatía:** Los docentes muestran cambios actitudinales y conductuales que repercute en el trato con los estudiantes, apareciendo distanciamientos entre ellos, el docente evita tener responsabilidades.
- e) **Fase de quemado:** Es la fase más peligrosa pues se inicia con el colapso emocional y cognitivo que repercute fuertemente en la salud; el docente es proclive a perder el empleo e inician una vida profesional de frustración.

2.2.1.1. Dimensiones del Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson (1986), elaboran el test Maslach burnout inventory (1996), para medir el Burnout que está compuesto de tres dimensiones:

- **Dimensión agotamiento emocional:** Que se refiere a un agotamiento de energía y de recursos personales emocionales como producto del contacto diario del docente con estudiantes.
- **Dimensión realización personal:** Que está referido a tener una inclinación del docente a evaluarse negativamente en relación con su persona.
- **Dimensión despersonalización:** Que está referido a todas las actitudes y sentimientos negativos hacia los estudiantes, como el maltrato o el trato inhumano.

a) Dimensión agotamiento emocional

El agotamiento es la cualidad central del burnout y la más obvia manifestación de este síndrome, y se refiere a acciones puntuales que distancian emocionalmente a la persona de su trabajo, como una forma de sobrellevar la sobrecarga laboral. Son las sensaciones de un sobre esfuerzo físico y la pérdida de recursos emocionales. Los docentes sienten que no son capaces de ofrecer nada a los

estudiantes, a sus colegas y familia, son infelices en su desempeño profesional (Quiroz, 2018).

b) Dimensión realización personal

En la realización personal intervienen elementos cognitivo - aptitudinales que se evidencian en sentimientos de baja realización personal, incompetencia y fracaso. Es la autoevaluación negativa de uno mismo, que ocasiona frustraciones por el no cumplimiento de sus objetivos y una disminución de la autoestima personal. Los estudiantes acuden al docente para que le soluciones problemas académicos, familiares o personales, sin embargo el docente no está a las alturas de las expectativas, esto genera un sentimiento de frustración personal que se va acumulando y con el paso del tiempo se genera una frustración en el ejercicio de su profesión (Quiroz, 2018).

c) Dimensión despersonalización

Por otra parte, el cinismo o despersonalización presenta un alto componente actitudinal y comportamental (Gil-Monte y Peiró, 1999), que se traduce en el intento que realiza el trabajador de poner distancia entre él mismo y los receptores de su servicio, ignorándolos activamente, y considerándolos objetos impersonales, por medio de una actitud cínica e indiferente. Es el desarrollo de actitudes negativas hacia las personas que debe atender, se tiene la presencia de insensibilidad.

2.2.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de la organización; también es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos planteados previamente (Chiavenato, 2007).

Otra definición es dado por Stoner, Freeman y Gilbert (2014), dice que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Esta definición implica que las instituciones educativas deben lograr sus objetivos con eficacia en la formación de los estudiantes.

En cuanto a la importancia del desempeño laboral, la gestión del capital humano es considerada como una de las herramientas más importantes para el desarrollo de la organización, pues estas se encuentran en compromiso constante con sus usuarios para lograr eficacia y eficiencia (Chiavenato, 2000).

Los docentes de las instituciones educativas conocen la importancia de la gestión en la organización, muchas veces se encuentra con muchas dificultades, puesto que muchos docentes tienen resistencia a ser evaluados; esto ocasiona un ambiente de conflicto laboral que pone en riesgo su permanencia en la institución educativa sea pública o privada.

Para un efectivo desempeño laboral del docente es determinante que los docentes conozcan sus funciones, procedimientos que se deben seguir, directivas de trabajo, políticas de trabajo, y fundamentalmente los objetivos que deben cumplir. Una forma de mejorar el desempeño laboral de los docentes es la constante motivación, mediante la delegación de mayor autoridad, recompensas por los logros, mejora del clima laboral.

En cuanto a la evaluación, es un proceso para estimular o juzgar a una persona. Esta evaluación tiene que ser constante, se aplican varios procedimientos que son denominados también como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, informes de avance.

El desempeño laboral requiere apoyo, por ejemplo del ambiente de trabajo, desarrollo de sus capacidades, designación de recursos, mantener siempre los objetivos institucionales. Todo esto contribuye que el desempeño laboral del docente sea proclive a que no desarrolle el síndrome burnout.

El desempeño laboral de un docente varía de una persona a otra, de un contexto a otro, depende de muchas variables o condicionantes que lo determinan. Cada docente tiene que evaluar cuanto invierte y cuánto debe recibir de tal manera que se decida si vale la responsabilidad (Stoner, Freeman y Gilbert, 2014).

En cuanto a las características del desempeño laboral, están relacionadas con conocimientos, habilidades y capacidades, estas son:

- La adaptabilidad, que está referida a la capacidad de interactuar sus ideas de manera adecuada.

- Iniciativa, se refiere a las acciones nuevas en diferentes contextos de la institución educativa.
- Habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente.
- Los conocimientos, se refiere al grado de especialización profesional alcanzado en áreas relacionadas con su área de trabajo.
- Trabajo en equipo, se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar los objetivos de la organización.
- Estándares de trabajo, que se refiere a la capacidad de cumplir las metas o estándares de la institución educativa.
- Desarrollo de talentos, se refiere al desarrollo de las habilidades y competencias de los miembros de su equipo.
- Maximiza el rendimiento, está referido a la capacidad de establecer metas de desempeño de manera objetiva.

En las Instituciones Educativas, los factores que influyen en el desempeño laboral de los docentes son: a) Satisfacción en el trabajo, que representa el conjunto de sentimientos a favor o en contra con los estudiantes, que se manifiestan en las sesiones de clase y trabajo administrativo; b) la autoestima, que se manifiesta por la necesidad por lograr un reconocimiento de las habilidades dentro de la institución educativa; c) trabajo en equipo, la institución educativa mejora en su desempeño si el contacto entre el docente y estudiantes es dinámico; y, d) capacitación continua, para un desempeño más eficiente del docente en el aula, pues esta logra la actualización de conocimientos del docente.

Para Bohlander y Sherman (2001), nos mencionan las ventajas de un buen desempeño laboral en las instituciones, este se refleja en:

- Políticas de compensación, el desempeño laboral ayuda a una buena toma de decisiones en la organización.
- Decisiones de ubicación, en base al desempeño académico, las promociones frecuentemente son un reconocimiento al desempeño anterior.
- Necesidades de capacitación y desarrollo, el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar. De manera similar, el desempeño adecuado o superior puede indicar la presencia de un potencial no aprovechado

- Imprecisión de la información, el desempeño laboral deficiente es un indicador de no cumplimiento de objetivos de la organización, se debe mejorar los planes de trabajo.
- Errores en el diseño de puesto, el desempeño inadecuado indica errores en el diseño del perfil del puesto. Las evaluaciones ayudan a identificar estos errores.

2.2.2.1. Dimensiones del desempeño laboral

Tenemos:

a) Nivel de compromiso

Son aquellas conductas en que el trabajador siente como propios la visión de la organización, se siente comprometido al logro de los objetivos. El trabajador tiene control de las actividades en coordinación con los directivos de la organización, cumple los compromisos asumidos. Los trabajadores se plantean objetivos superiores a los planteados en forma normal, este genera que sus demás compañeros vean en el trabajador un ejemplo por su disciplina y productividad (Alles , 2002 citado por Huaman y Paniagua, 2014).

b) Resolución de problemas

Representa la capacidad de idear soluciones ante situaciones difíciles, para la satisfacción de los estudiantes en atención de sus necesidades. La innovación es determinante en este aspecto, pues existe una profunda comprensión de los objetivos de la organización empresa. Incluso es capaz de desarrollar soluciones complejas que incorporan agentes terceros como la creatividad en el diseño de la misma (Alles , 2002 citado por Huamán y Paniagua, 2014).

c) Nivel de iniciativa

El sujeto tiene la predisposición a actuar proactivamente y tienen un pensamiento prospectivo. Su actuación va desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de oportunidades en el futuro; por tanto se anticipa al futuro y crea oportunidades para él y para los demás.

Los trabajadores con iniciativa son promotores de innovaciones, tienen la característica de adelantarse a la ocurrencia de acontecimientos en el corto plazo. Asimismo, son capaces de evaluar las principales consecuencias de una decisión a largo plazo. La iniciativa de los docentes tiene mucho que ver con la edad los docentes, muchos de ellos caen en la rutina y la repetición de acciones, hasta usas constantemente sus mismos materiales educativos (Alles, 2002 citado por Huamán y Paniagua, 2014).

2.3. Definición de términos

- **Desempeño laboral:** Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa (Alles, 2002).
- **Síndrome de Burnout:** Agotamiento emocional, escasa realización personal y despersonalización del docente en la institución educativa del nivel secundario (Aguilar y Aquino, 2016).
- **Agotamiento emocional:** Los docentes perciben que no pueden dar más a nivel afectivo, se refiere a un agotamiento de energía y de recursos personales emocionales (Aguilar y Aquino, 2016).
- **Realización personal:** Tendencia de los docentes a auto evaluarse negativamente, sintiéndose descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales (Aguilar y Aquino, 2016).
- **Despersonalización:** Desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas a las que va dirigido el trabajo, siendo tratadas las mismas de forma deshumanizada debido a la insensibilidad afectiva (Aguilar y Aquino, 2016).

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño

laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.
- Existe una relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.
- Existe una relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

2.5. Variables

Una variable es un constructo que se puede medir mediante un instrumento y que necesariamente arroja como resultado un número (Sierra, 2002). Tenemos como variables en la investigación:

- **Variable 1:** Síndrome de Burnout
En cuanto a la escala de medición es una variable de tipo ordinal.
- **Variable 2:** Desempeño laboral
En cuanto a la escala de medición es una variable de tipo ordinal.

2.6. Operacionalización de variables

La operacionalización resume las características de las variables como sus dimensiones, indicadores y la escala de medición (Sierra, 2002).

Tabla 1*Operacionalización de las variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escalas	Rangos
Síndrome Burnout	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio • Fatiga • Malestar 	Likert de 0 a 6	Bajo Medio Alto
	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento laboral • Autoestima 	Likert de 0 a 6	Bajo Medio Alto
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Frialdad • Frustración • Indiferencia 	Likert de 0 a 6	Bajo Medio Alto
Desempeño laboral	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Perfil ético • Cumplimiento 	Siempre Casi siempre A veces Nunca	Bajo Medio Alto
	Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Emociones de estudiantes • Diálogo con padres • Trabajo en equipo 	Siempre Casi siempre A veces Nunca	Bajo Medio Alto
	Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> • Proactividad • Capacitación • Visión 	Siempre Casi siempre A veces Nunca	Bajo Medio Alto

Nota: Elaboración propia.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito temporal y espacial

- **Ámbito temporal:** Periodo lectivo 2019.
- **Ámbito espacial:** Colegio de Ciencias y Artes La Victoria de Ayacucho.

3.2. Tipo de investigación

El estudio es de tipo básica, en tanto que nos ha llevado a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación. Su propósito ha sido recolectar información de las variables de estudio (Síndrome de Burnout y desempeño laboral) a través de sus dimensiones e indicadores para enriquecer el conocimiento teórico científico y transformar la realidad en cuestión. Por tanto, su utilidad ha sido teórico-científica (Carrasco, 2006).

3.3. Nivel de investigación

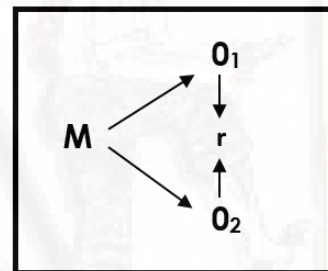
Es estudio es de nivel descriptivo correlacional. En tanto, que ha estado orientado a relacionar las variables en la muestra seleccionada, mediante el estudio del mismo, en una circunstancia temporo-espacial. En tal sentido, el estudio permitió recopilar información sobre la relación entre las variables de estudio (Síndrome de Burnout y desempeño laboral), en un intervalo de tiempo determinado, tal y conforme se presenta en la realidad (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.4. Método de investigación

Se utilizó el método científico, el mismo que supone que el investigador tiene que definir el objeto de estudio, exponer el problema y delimitarlo, resolver las dificultades del estudio, y por último exponer la investigación centrándose en argumentos sólidos y objetivos. Este método supone que el investigador tiene que particularizar las razones de la fundamentación de su estudio, tal como se encuentra el presente debidamente fundamentado (Pino, 2014).

3.5. Diseño de investigación

Considerando que la hipótesis de investigación es correlacional, además el objetivo de la investigación busca la relación entre las dos variables, entonces se ha empleado un diseño de investigación no experimental de naturaleza descriptivo correlacional, que tienen el siguiente esquema:



Dónde:

M: Muestra de observación.

O₁: Síndrome de burnout

O₂: Desempeño laboral

r : Relación

3.6. Población, muestra, muestreo

3.6.1. Población

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), por población se entiende al conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea pertenencia a una organización, asociación voluntaria o de una raza.

Para la investigación, la población elegida fue caracterizada en determinados criterios que se definen como:

- **Unidad de análisis:** Docentes.
- **Población objetivo:** Docentes nombrados de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.
- **Población accesible:** Estuvo conformado por los docentes de las siguientes instituciones educativas.

Tabla 2

Población accesible de docentes nombrados del nivel secundario

N	Institución Educativa	Docentes
1	Francisca Diez Canseco de Castilla	50
2	La Victoria de Ayacucho	62
3	Ramón Castilla Marquesado	25
4	Micaela bastidas Puyucahua	23
5	Isolina Cloted de Fernandini	10
6	Rosa de América	15
Total		185

Nota: Portal de transparencia, UGEL Huancavelica.

3.6.2. Muestra

De acuerdo con Tomás (2007), la muestra se considera cualquier subconjunto de la población en estudio. Para la determinación del tamaño de muestra se consideró el tamaño de la población accesible:

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

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 185}{(5\%)^2(185-1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5} = 63$$

Siendo:

N: Población accesible.

z: Valor estándar.

p: Probabilidad de ser seleccionado.

q: Probabilidad de no ser seleccionado.

e: Margen de error.

Tabla 3

Muestra de docentes nombrados del nivel secundario

N°	Institución Educativa	Docentes
1	Francisca Diez Canseco de Castilla	15
2	La Victoria de Ayacucho	18
3	Ramón Castilla Marquesado	9
4	Micaela bastidas Puyucahua	7
5	Isolina Cloted de Fernandini	4
6	Rosa de América	5
Total		63

Nota: Portal de transparencia, UGEL Huancavelica.

3.6.3. Muestreo

El muestreo se clasifica en probabilístico y no probabilístico. En el muestreo probabilístico necesita conocerse la probabilidad de ser seleccionado; en el muestreo no probabilístico los elementos se eligen usando técnicas no aleatorias, por tal razón es imposible estimar la probabilidad (Polit y Hungler, 2000). De esta manera de acuerdo a la estructura poblacional, se ha utilizado un tipo de muestreo probabilístico estratificado para la selección de los sujetos de estudio.

3.7. Técnicas e instrumento para recolección de datos

Los instrumentos de medición permiten captar datos de la realidad para luego ser analizados y verificar la hipótesis de investigación (Morán y Alvarado, 2010). Cada una de las técnica tiene necesariamente asociado un instrumento de medición (Caballero, 2014).

Para la medición de las variables en estudio se han utilizado las siguientes técnicas e instrumentos:

a) Variable Síndrome de Burnout

- Instrumento : Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)
- Técnica : Encuesta.
- Autor : Christina Maslach y Jackson.
- Año : 1986.
- Forma de administración: Individual.
- Tiempo de aplicación : 15 minutos.
- Número de ítems : 22.
- Dimensiones : Agotamiento emocional, realización personal, despersonalización.
- Validez : Alta.
- Confiabilidad : 90%.

b) Variable desempeño laboral

- Instrumento : Cuestionario de desempeño laboral
- Técnica : Encuesta.
- Autor : Adaptación de Huamán y Paniagua (2014).
- Año : 2014.
- Forma de administración: Individual.
- Tiempo de aplicación : 20 minutos.
- Número de ítems : 24.
- Dimensiones : Compromiso, resolución de problemas, iniciativa.
- Validez : Mediante un grupo de expertos.

Tabla 4

Resultados de la validez por juicio de expertos

Indicador	Calificación del Juez			Indicador	Decisión del indicador
	1	2	3		
Claridad	5	5	5	1,00	Aprobado
Objetividad	5	4	5	0,93	Aprobado
Actualidad	5	5	5	1,00	Aprobado
Organización	4	4	4	0,80	Aprobado

Suficiencia	4	5	4	0,87	Aprobado
Pertinencia	4	4	5	0,87	Aprobado
Consistencia	5	5	5	1,00	Aprobado
Coherencia	5	5	5	1,00	Aprobado
Metodología	5	4	4	0,87	Aprobado
Aplicación	4	4	5	0,87	Aprobado

Nota: Elaboración propia.

Para el cálculo del índice de acuerdo (IA) se usó la siguiente fórmula:

$$IA = \frac{N^{\circ} \text{ de acuerdos}}{N^{\circ} \text{ de acuerdos} + N^{\circ} \text{ de desacuerdos}}$$

Cada ítem se acepta en la dimensión si el valor del índice de aceptación es mayor o igual a 0,70 (Melendez, 2011).

- Confiabilidad : 86% con prueba piloto en 15 docentes y el coeficiente alfa de crombach.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(\frac{S^2 - \sum S_i^2}{S^2} \right)$$

Siendo:

K Número de ítems del cuestionario

S² Varianza total

S_i² Varianzas individuales

Luego de aplicar el cuestionario en los docentes de la prueba piloto, se elaboró una matriz de datos y se aplicó la fórmula, cuyos resultados son:

$$\alpha = \frac{24}{24-1} \left(\frac{111,52 - 20,01}{111,52} \right) = 0,86 = 86\%$$

De acuerdo con Meléndez (2011) el valor obtenido es mayor a 0,70 por lo que se concluye que el instrumento es confiable.

3.8. Técnicas y procesamiento de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se han seguido los siguientes pasos:

- **Selección de software especializado:** Para el procesamiento se ha trabajado con el software IBM SPSS versión 25 que es un software especializado en estadística que ofrece todas las herramientas que se necesita para presentar los resultados de la investigación.
- **Exploración de datos:** Se procedió a crear la matriz de datos, las filas representan los docentes o unidades de análisis y las columnas representan los ítems de los dos instrumentos usados. La cantidad de datos que almacena la matriz de datos es: $[(22+24)]63= 2898$ datos.
- **Análisis estadístico:** La estadística descriptiva e inferencial está orientada para la presentación de resultados y la verificación del sistema de hipótesis.
- **Elaborar el reporte de investigación:** Los resultados estadísticos se muestran en tablas, figuras estadísticas reportados con el estilo de redacción APA séptima edición.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de información

Luego de haber aplicado los instrumentos de medición en la muestra constituida por docentes de las instituciones educativas secundarias de la localidad de Huancavelica, se procedió a diseñar la matriz de datos en el software estadístico para posteriormente transferir la información de las encuestas a la matriz de datos. Luego se realizó el análisis exploratorio de datos para identificar incongruencia en el relleno de los cuestionarios, duplicación en el relleno, preguntas faltantes y de ser posible aplicar los métodos de imputación para la obtener la consistencia de la matriz de datos y luego se procedió al procesamiento de los datos.

4.1.1. Análisis descriptivo

Tabla 5

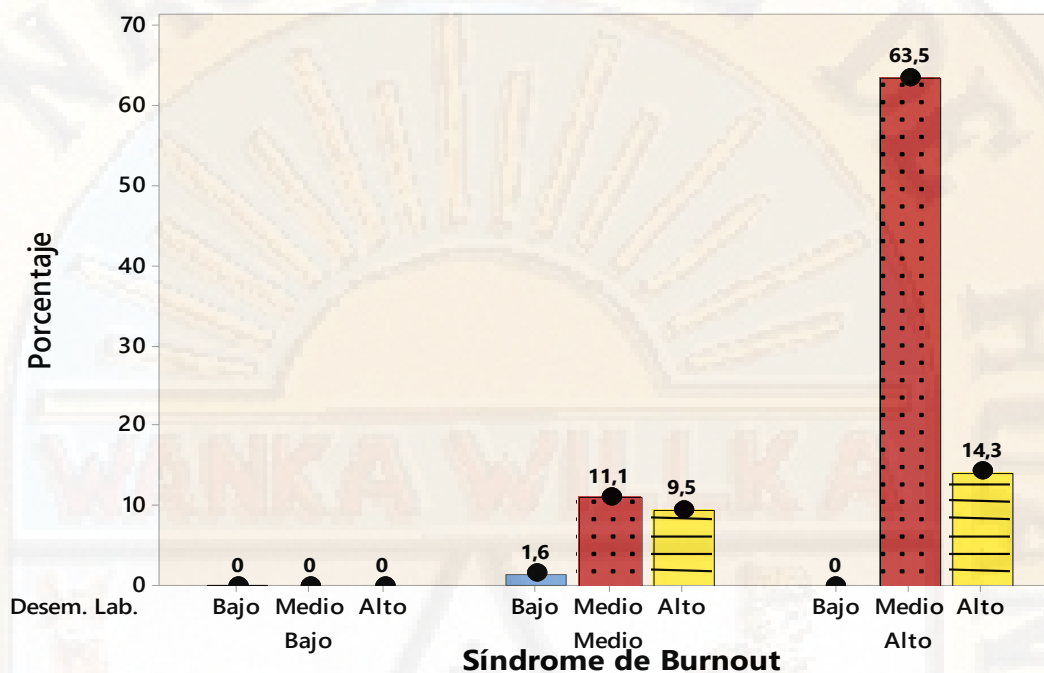
Resultados de la relación del síndrome de Burnout y el desempeño laboral

Desempeño laboral	Síndrome de Burnout							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	-	-	1	1,6	-	-	1	1,6
Medio	-	-	7	11,1	40	63,5	47	74,6
Alto	-	-	6	9,5	9	14,3	15	23,8
Total	-	-	14	22,2	49	77,8	63	100,0

Nota: Data de resultados procesado con el Software estadístico IBM SPSS V. 25.

Figura 1

Diagrama de la relación del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral



Nota: Data de resultados procesado con el Software estadístico IBM SPSS V. 25.

La tabla 5 muestra los resultados del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes. En cuanto al Síndrome de Burnout el 22,2% de docentes presentan un nivel medio de Burnout, el 77,8% presentan un nivel alto de Burnout; y en cuanto al desempeño laboral el 1,6% presentan un desempeño laboral bajo, el 74,6% presentan un nivel medio y el 23,8% presentan un nivel alto.

Tabla 6

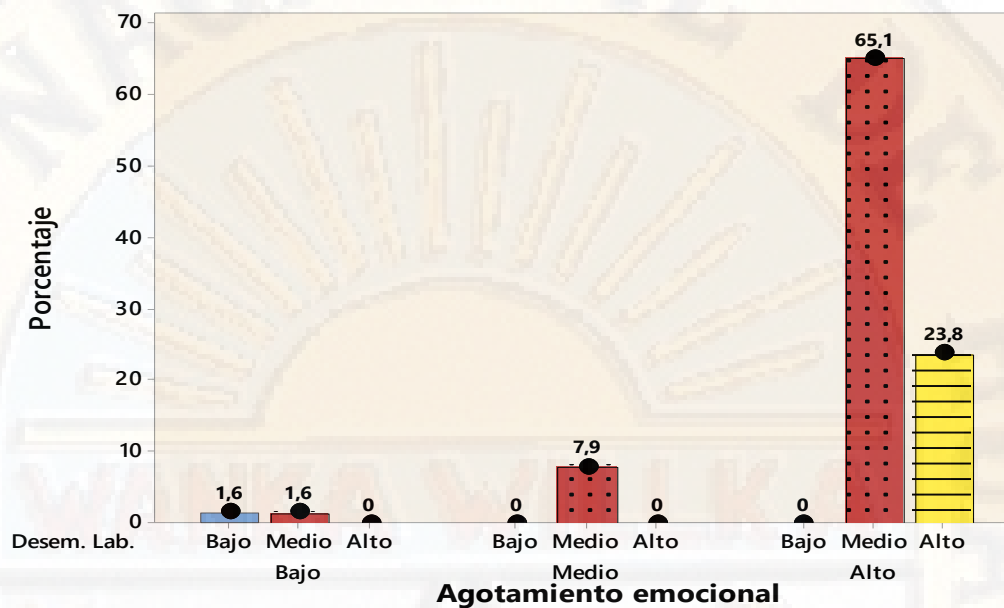
Resultados de la relación del agotamiento emocional y el desempeño laboral

Desempeño laboral	Agotamiento emocional							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	1,6	-	-	-	-	1	1,6
Medio	1	1,6	5	7,9	41	65,1	47	74,6
Alto	-	-	-	-	15	23,8	15	23,8
Total	2	3,2	5	7,9	56	88,9	63	100,0

Nota: Data de resultados procesado con el Software estadístico IBM SPSS V. 25.

Figura 2

Diagrama de la relación del agotamiento emocional y el desempeño laboral



Nota: Data de resultados procesado con el Software estadístico IBM SPSS V. 25.

La tabla 6 muestra los resultados del Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño laboral de los docentes. En cuanto al agotamiento emocional el 3,2% de docentes presentan un bajo de agotamiento emocional, el 7,9% presentan un nivel medio de agotamiento emocional y el 88,9% presentan un nivel alto de agotamiento emocional; y en cuanto al desempeño laboral el 1,6% presentan un desempeño laboral bajo, el 74,6% presentan un nivel medio y el 23,8% presentan un nivel alto.

Tabla 7

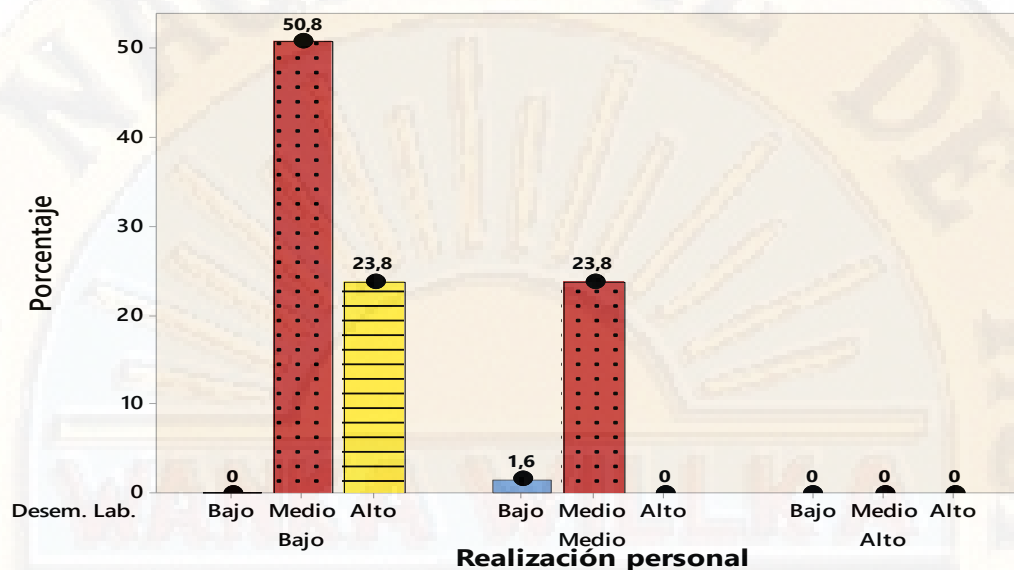
Resultados de la relación de la realización personal y el desempeño laboral

Desempeño laboral	Realización personal						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	-	-	1	1,6	-	-	1	1,6
Medio	32	50,8	15	23,8	-	-	47	74,6
Alto	15	23,8	-	-	-	-	15	23,8
Total	47	74,6	16	25,4	-	-	63	100,0

Nota: Data de resultados procesado con el Software estadístico IBM SPSS V. 25.

Figura 3

Diagrama de la relación de la realización personal y el desempeño laboral



Nota: Data de resultados procesado con el Software estadístico IBM SPSS V. 25.

La tabla 7 muestra los resultados del Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y el desempeño laboral de los docentes. En cuanto a la realización personal el 74,6% de docentes presentan un bajo de realización personal, el 25,4% presentan un nivel medio de realización personal y el 0,0% presentan un nivel alto de realización personal; y en cuanto al desempeño laboral el 1,6% presentan un desempeño laboral bajo, el 74,6% presentan un nivel medio y el 23,8% presentan un nivel alto.

Tabla 8

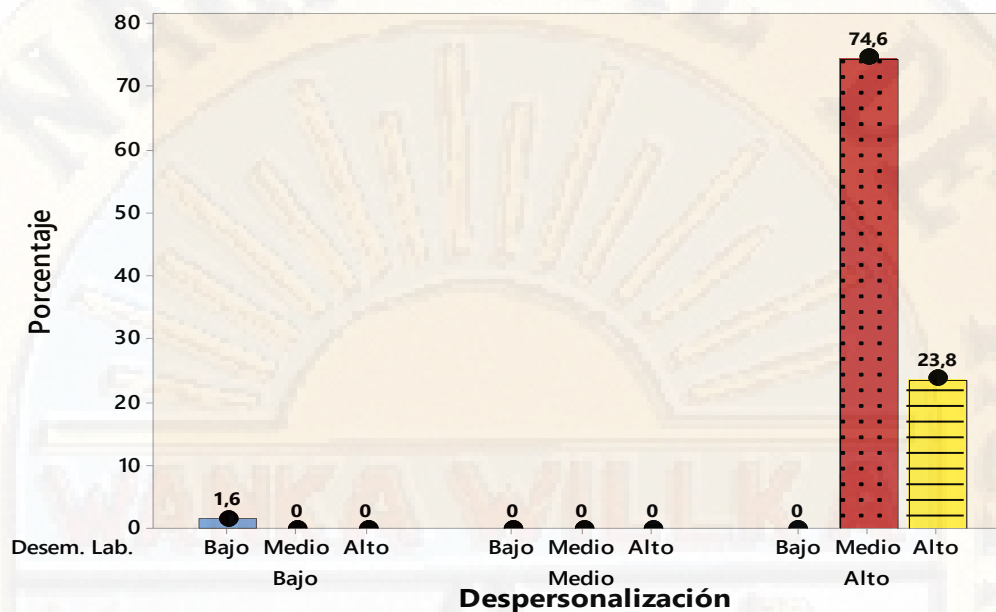
Resultados de la relación de la realización personal y el desempeño laboral

Desempeño laboral	Despersonalización						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	1	1,6	-	-	-	-	1	1,6
Medio	-	-	-	-	47	74,6	47	74,6
Alto	-	-	-	-	15	23,8	15	23,8
Total	1	1,6	-	-	62	98,4	63	100,0

Nota: Data de resultados procesado con el Software estadístico IBM SPSS V. 25.

Figura 4

Diagrama de la relación de la despersonalización y el desempeño laboral



Nota: Data de resultados procesado con el Software estadístico IBM SPSS V. 25.

La tabla 8 muestra los resultados del Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral de los docentes. En cuanto a la despersonalización el 1,6% de docentes presentan un bajo de despersonalización, el 0,0% presentan un nivel medio de despersonalización y el 98,4% presentan un nivel alto de despersonalización; y en cuanto al desempeño laboral el 1,6% presentan un desempeño laboral bajo, el 74,6% presentan un nivel medio y el 23,8% presentan un nivel alto.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de la hipótesis general

La hipótesis general sostiene:

Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

1° Formulación de hipótesis estadísticas

$H_0: \rho=0$

No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

$H_a: \rho \neq 0$

Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

2° Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (bilateral)

3° Cálculo del estadígrafo de prueba

Tabla 9

Prueba χ^2 del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,546 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	23,865	2	,000
Asociación lineal por lineal	17,255	1	,000
N de casos válidos	63		

a. 0 casillas (0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,89.

Nota: Data de resultados procesado con el Software estadístico IBM SPSS V. 25.

La tabla 9 muestra que existe una correlación significativa entre las variables de estudio (Síndrome de Burnout y desempeño laboral) ya que se ha obtenido un p-valor de 0,000 menor que $\alpha=0,05$, lo que permite afirmar que la correlación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral es significativa.

4° Toma de decisiones

Tomando en cuenta que se ha obtenido un p-valor de 0,000 menor que $\alpha=0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se afirma a un nivel de confianza del

95% que el Síndrome de Burnout se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

4.2.2. Prueba de las hipótesis específicas

A. Prueba de hipótesis específica 1

La hipótesis específica 1 sostiene:

Existe una relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

1° Formulación de hipótesis estadísticas

$H_0: \rho=0$

No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

$H_a: \rho \neq 0$

Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

2° Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (bilateral)

3° Cálculo del estadígrafo de prueba

Tabla 10

Prueba χ^2 del agotamiento emocional y el desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,485 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	23,824	2	,000
Asociación lineal por lineal	17,241	1	,000
N de casos válidos	63		

a. 0 casillas (0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,89.

Nota: Data de resultados procesado con el Software estadístico IBM SPSS V. 25.

La tabla 10 muestra que existe una correlación significativa entre la dimensión 1 de la variable 1 (agotamiento emocional) y la variable 2 (desempeño laboral) ya que se ha obtenido un p-valor de 0,000 menor que $\alpha=0,05$, lo que permite afirmar que la correlación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral es significativa.

4° Toma de decisiones

Tomando en cuenta que se ha obtenido un p-valor de 0,000 menor que $\alpha=0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se afirma a un nivel de confianza del 95% que el agotamiento emocional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

B. Prueba de hipótesis específica 2

La hipótesis específica 2 sostiene:

Existe una relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

1° Formulación de hipótesis estadísticas

$H_0: \rho=0$

No existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

$H_a: \rho \neq 0$

Existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

2° Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (bilateral)

3° Cálculo del estadígrafo de prueba

Tabla 11

Prueba χ^2 de la realización personal y el desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,491 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	23,833	2	,000
Asociación lineal por lineal	17,251	1	,000
N de casos válidos	63		

a. 0 casillas (0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,89.

Nota: Data de resultados procesado con el Software estadístico IBM SPSS V. 25.

La tabla 11 muestra que existe una correlación significativa entre la dimensión 2 de la variable 1 (realización personal) y la variable 2 (desempeño laboral) ya que se ha obtenido un p-valor de 0,000 menor que $\alpha=0,05$, lo que permite afirmar que la correlación entre la realización personal y el desempeño laboral es significativa.

4° Toma de decisiones

Tomando en cuenta que se ha obtenido un p-valor de 0,000 menor que $\alpha=0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se afirma a un nivel de confianza del 95% que la realización personal se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

C. Prueba de hipótesis específica 3

La hipótesis específica 3 sostiene:

Existe una relación significativa entre la despersionalización y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

1° Formulación de hipótesis estadísticas

$H_0: \rho=0$

No existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

$H_a: \rho \neq 0$

Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

2° Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ (bilateral)

3° Cálculo del estadígrafo de prueba

Tabla 12

Prueba χ^2 entre la despersonalización y el desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,554 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	23,842	2	,000
Asociación lineal por lineal	17,258	1	,000
N de casos válidos	63		

a. 0 casillas (0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,89.

Nota: Data de resultados procesado con el Software estadístico IBM SPSS V. 25.

La tabla 12 muestra que existe una correlación significativa entre la dimensión 3 de la variable 1 (despersonalización) y la variable 2 (desempeño laboral) ya que se ha obtenido un p-valor de 0,000 menor que $\alpha=0,05$, lo que permite afirmar que la correlación entre la despersonalización y el desempeño laboral es significativa.

4° Toma de decisiones

Tomando en cuenta que se ha obtenido un p-valor de 0,000 menor que $\alpha=0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , por lo que se afirma a un nivel de confianza del 95% que la despersonalización se relaciona de manera significativa con el

desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.

4.3. Discusión de resultados

A continuación se realiza la discusión de los resultados considerando el marco teórico relacionado a las variables de estudio y la evidencia empírica obtenida a través de la respectiva aplicación de los instrumentos:

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que existe una relación significativa entre las variables de estudio (Síndrome de Burnout y desempeño laboral); resultados que concuerdan con otros estudios nacionales como internacionales, así tenemos el estudio de Arocutipa (2018), en donde se determinó que si existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en aula en un institución educativa en Moquegua, siendo que dicha correlación es negativa, explicada en el sentido que a mayor padecimiento de Síndrome de Burnout menor desempeño profesional del docente. Por su parte, la investigación de Rionda y Mares (2012), pone en evidencia en entre los profesores de primaria en México el 13% de la población presenta niveles altos y 56% niveles medios de Burnout, y que estos niveles tienen un relación entre el grado de Burnout detectado en los docentes y su participación en actividades escolares. En efecto, tal como se demuestra en el estudio, el Síndrome de Burnout se relaciona con el bajo nivel de desempeño profesional del docente pues este al experimentar un agotamiento emocional por sentirse recargado, frustrado, tensionado, estresado así como agotado con el trabajo, no puede cumplir al cien por ciento con sus obligaciones profesionales, es así que en el estudio se halló que el agotamiento emocional se encuentra relacionado con el desempeño laboral, en tal sentido a mayor agotamiento menor desempeño profesional. Asimismo, un profesional que se siente insatisfecho con su trabajo porque no le genera mayores expectativas de desarrollo o realización es un profesional muy poco productivo, y es precisamente que en el estudio se determinó que la realización personal es un factor que se relaciona con el desempeño profesional, por tanto si un docente no se siente realizado a nivel

personal como profesional es un docente que va desarrollar ciertas deficiencias en su quehacer pedagógico diario. Por último, si el docente viene experimentando una despersonalización, tratando algunos estudiantes como si fueran objetos, mostrándose insensible con sus colegas y alumnos así como despreocupado de su imagen, de su calidad profesional así como de los intereses y necesidades de los estudiantes es un docente que muy poco podrá aportar en la mejora de la calidad educativa, situación realmente preocupante, y tal como lo establece Vazquez (2011), en su investigación, que en el entorno laboral del docente el equipo directivo o los administradores educativos deben saber canalizar los factores psicosociales laborales porque estos en cierta medida van generando en el docente el desarrollo del Síndrome de Burnout, pues sumado al agotamiento emocional o a la falta de realización personal, el factor baja remuneración se constituye en un factor de riesgos para la despersonalización del docente. Así pues, los docentes que padecen del Síndrome de Burnout presentan un conjunto de síntomas que se reflejan en la variación de su conducta, que implicarían tanto factores internos como los valores individuales y sociales; factores como externos como organizacionales y laborales. Esto trae consecuencias de tipo personal y en la institución educativa como la creciente aparición de ausentismo laboral, conductas adictivas, y repercusiones en el ámbito familiar. De ahí la importancia de tomar en cuenta los resultados del presente estudio a fin de mejorar la salud no solo física sino también mental de los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica pues así como el estudiante el docente de igual manera tiene necesidades e intereses que el Estado debe considerar y atender oportunamente, pues se trata de la salud de uno de los principales agentes del sistema educativo, en cuya responsabilidad esta la formación de la futuras generaciones.

Conclusiones

1. Se determinó que el Síndrome de Burnout se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica; debido a que se obtuvo en la prueba de χ^2 un p-valor de 0,000 menor que $\alpha=0,05$.
2. Se determinó que el agotamiento emocional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica; debido a que se obtuvo en la prueba de χ^2 un p-valor de 0,000 menor que $\alpha=0,05$.
3. Se determinó que la realización personal se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica; debido a que se obtuvo en la prueba de χ^2 un p-valor de 0,000 menor que $\alpha=0,05$.
4. Se determinó que la despersonalización se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica; debido a que se obtuvo en la prueba de χ^2 un p-valor de 0,000 menor que $\alpha=0,05$.

Recomendaciones

1. A los directores de las Instituciones Educativas del nivel secundario de la localidad de Huancavelica para que consideren realizar otros estudios de base para hacer seguimiento de los niveles del síndrome de burnout en los docentes, para prevenir el Síndrome de Burnout y mejorar el desempeño laboral de la institución.
2. Se recomienda a los directores de las instituciones educativas de la localidad que realicen procesos de monitorización de variables como el agotamiento laboral del docente, personal no docente y personal administrativo, pues ello permitirá implementar planes de trabajo para minimizar y por ende el logro de los objetivos planteados en las instituciones.
3. A los directores, presentar planes de trabajo para implementar programas para una efectiva realización personal de los docentes, todo esto en coordinación con la Dirección Regional de Salud y su equipo de profesionales, de igual manera con el Hospital Essalud.
4. Realizar futuras investigaciones partiendo de la idea de no solo determinar las relaciones entre el Síndrome de Burnout y el desempeño profesional de los docentes sino también en la idea de desarrollar o implementar estrategias para disminuir esta patología como también para mejorar el desempeño profesional docente y consecuentemente contribuir en la mejora de la calidad educativa.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, N., & Aquino, A. (2016). *Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Albornoz, S. E. (2018). *Motivación laboral y síndrome de burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto - 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Aldrete, Vasquez, & Aranda. (2011). *Factores psicosociales laborales y síndrome de bournout en profesores de Guadalajara, Jalisco, México*. La Habana: Revista cubana de salud y trabajo.
- Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: El diccionario*. Buenos Aires: Gránica.
- Arocutipa, W. (2018). *Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño docente en aula en la Institución Educativa Fernando Belaunde Terry de la ciudad de Moquegua 2018*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.
- Bandura. (2010). *Teoría del aprendizaje social*. México: McGraw-Hill.
- Benavidez. (2002). *Bornout: El proceso de enfermar por el trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Bohlander, & Sherman. (2001). *Administración de recursos humanos*. New York: Thompson.
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis. La metodología del cómo formularlos*. México D.F.: CENGAGE Learnig.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Cerrón, W. (2014). *Métodos de investigación cuantitativa*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Chiavenato. (2000). *Fundamentos de administración*. México: Pearson.
- Chiavenato. (2007). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Fernández. (2005). *Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos*. Lima:

Gómez.

Furnham. (2001). *Teoría organizacional*. Buenos Aires: Kapeluz.

Hermosa, A. (2016). *Satisfacción laboral y síndrome de BURNOUT en profesores de educación primaria y secundaria*. Ibagué: Revista colombiana de psicología.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Mc Graw-Hill.

Huaman, T., & Paniagua, M. V. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la I.E. N° 1222 "Húsares de Junín" del distrito de Ate - Lima 2014. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Melendez, W. (2011). *Técnicas de Investigación Cuantitativa*. Lima: CREA.

MIMP. (2017). *Conociendo el síndrome de agotamiento profesional*. Lima: Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables.

Pino, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Lima, Perú: San Marcos.

Polit, D., & Hungler, B. (2000). *Investigación científica en ciencias de la salud*. México D.F.: McGraw-Hill.

Ponce, Bunes, & Aliaga. (2005). *El síndrome del quemado*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Quiceno, & Vinaccia. (2007). *Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo*. Medellín: Universidad San Buenaventura.

Quiroz, J. (2018). *Frecuencia del Síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano del MINSA en Tacna - 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Rionda, & Mares. (2012). *Burnour en profesores de primaria y su desempeño laboral*. Ciudad de México: Revista latinoamericana de medicina conductual.

Rodriguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). *Síndrome Burnour en docentes*. *Revista de investigación educativa de la rediech*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/html/index.html>

Rojas, Zapata, & Grisales. (2008). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín 2008*. Medellín: Universidad de Antioquia.

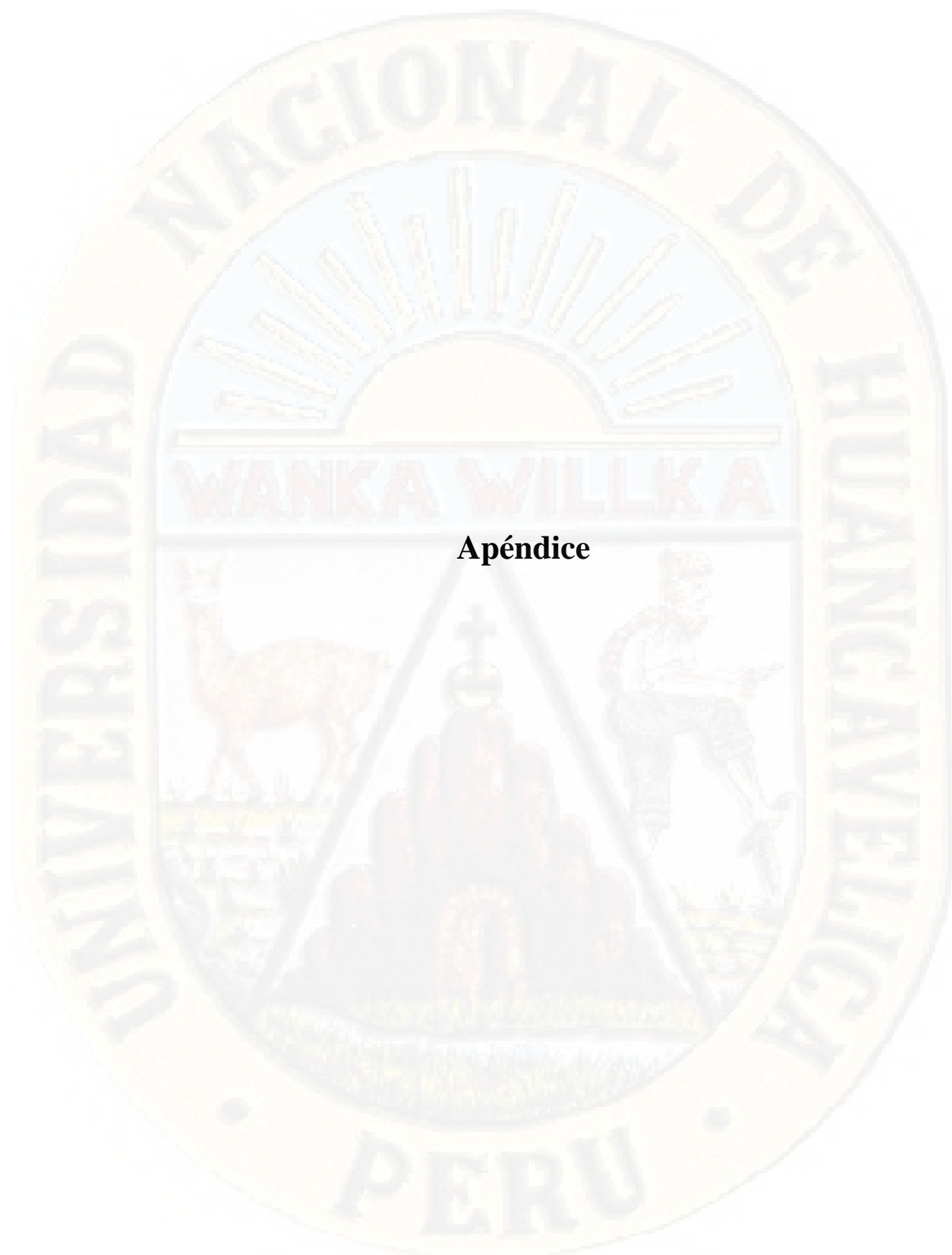
Sierra, R. (2002). *Técnicas de investigación social*. Madrid: Paraninfo.

Sotelo, H. (2017). *Diferencias de Burnout en docentes de una institución educativa pública y una privada del distrito de San Martín de Porres – 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Stoner, Freeman, & Gilbert. (2014). *Administración*. México D.F.: Prentice Hall.

Tomàs, J. (2007). *Introducción a la metodología cuantitativa de SPSS*. Madrid: Solográfica SAC.

Tonon. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional: Una mirada del síndrome de Burnout*. Pirámide: Madrid.



Apéndice

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA LOCALIDAD DE HUANCAMELICA.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica? • ¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica? • ¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica? 	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica. • Determinar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica. • Determinar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica. 	<p>Hipótesis General Existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica. • Existe una relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica. • Existe una relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la localidad de Huancavelica. 	<p>Variable 1: Síndrome de Burnout Dimensiones: D1: Agotamiento emocional D2: Realización personal D3: Despersonalización</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones: D1: Compromiso D2: Resolución de problemas D3: Iniciativa</p>	<p>Ámbito temporal y espacial: Fue en el periodo lectivo 2019, y a nivel espacial fue en Colegio de Ciencias y Artes La Victoria de Ayacucho.</p> <p>Tipo: Es de tipo básica.</p> <p>Nivel: Es de nivel descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño: Es el no experimental de naturaleza descriptivo correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M[M] --> O1[O1] M[M] --> O2[O2] O1[O1] <--> r O2[O2] </pre> </div> <p>Población: Estuvo conformada por los docentes nombrados del nivel secundario de la localidad de Huancavelica, que hacen un total de 185.</p> <p>Muestra: Conformada por 63 docentes.</p> <p>Muestreo: Es el probabilístico estratificado.</p> <p>Técnicas: Se empleó la encuesta.</p> <p>Instrumentos: Se emplearon cuestionarios para mediar ambas variables de estudio.</p> <p>Técnicas y procesamiento de análisis de datos: Se utilizó la selección de software especializado, la exploración de datos, el análisis estadístico y la elaboración el reporte de investigación.</p>

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



Escala de Maslach

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

Estimado profesor, se presenta ante Ud. una serie de enunciados acerca de su trabajo y sus sentimientos, complete el cuestionario que es confidencial y se utilizará específicamente con fines de investigación. Responda con un aspa (X) la frecuencia con que tiene ese sentimiento en la escala.

ESCALA

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

N°	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	ESCALA						
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	0	1	2	3	4	5	6
2	Al final de la jornada me siento agotado	0	1	2	3	4	5	6
3	Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí	0	1	2	3	4	5	6
5	Me siento agotado por el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
6	Me siento frustrado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	0	1	2	3	4	5	6
8	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés	0	1	2	3	4	5	6
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5	6
REALIZACIÓN PERSONAL		ESCALA						
10	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
11	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
12	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	0	1	2	3	4	5	6
13	Me encuentro con mucha vitalidad	0	1	2	3	4	5	6
14	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases	0	1	2	3	4	5	6
15	Me encuentro animado después de trabajar junto con los estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
16	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
17	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
DESPERSONALIZACIÓN		ESCALA						
18	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos	0	1	2	3	4	5	6
19	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
20	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
21	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
22	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

Maslach, C y Leyter, M (1982).

GRACIAS.



Cuestionario de encuesta de desempeño laboral

PARA LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO

Estimado docente lea el enunciado, luego marque con un aspa “X” una alternativa que consideres que te corresponde según la escala. No existen respuestas verdaderas ni falsas.

ESCALA

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	COMPROMISO	ESCALA			
1	¿Se observa en los docentes de su I.E. un alto grado de compromiso laboral?	1	2	3	4
2	¿Considera que los docentes buscan alcanzar las metas previstas por la I.E.?	1	2	3	4
3	¿Considera que en su I.E. los docentes cumplen con las responsabilidades asumidas?	1	2	3	4
4	¿Considera que los docentes de su I.E. entregan sus documentos en el tiempo previsto?	1	2	3	4
5	¿Considera que los docentes de su I.E. brindan un servicio de calidad?	1	2	3	4
6	¿Considera que los docentes de su I.E. transmiten valores con el ejemplo?	1	2	3	4
7	¿Considera que su I.E cuenta con docentes de altos niveles de desempeño?	1	2	3	4
8	¿Considera que los docentes de su I.E. se auto exigen para alcanzar metas más altas?	1	2	3	4
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS		ESCALA			
9	¿Considera que los docentes atienden con empatía a los padres de familia?	1	2	3	4
10	¿Los docentes están capacitados para solucionar problemas conductuales de los estudiantes?	1	2	3	4
11	¿Considera que los docentes se interesan por atender las inquietudes de sus alumnos?	1	2	3	4
12	¿Los docentes se preocupan por orientar el desarrollo emocional de los estudiantes?	1	2	3	4
13	¿Considera que los docentes logran trabajar articuladamente con los padres de familia?	1	2	3	4
14	¿Los docentes de su I.E. son promotores de algún cambio en su comunidad?	1	2	3	4
15	¿Cuándo se suscitan casos complejos de conductas en su I.E. cuentan con asistencia de	1	2	3	4
16	¿En su I.E. se informa a los tutores el progreso o retroceso permanente de los estudiantes?	1	2	3	4
INICIATIVA		ESCALA			
17	¿Los docentes de su I.E. tienen cualidades proactivas?	1	2	3	4
18	¿Los docentes de su I.E. se desempeñan más allá de los compromisos asumidos?	1	2	3	4
19	¿Los docentes de su I.E. se encuentran capacitándose permanentemente?	1	2	3	4
20	¿Los docentes de su I.E. tienen hábitos de investigación profesional?	1	2	3	4
21	¿Los docentes de su I.E. trabajan con visión estratégica a largo plazo?	1	2	3	4
22	¿Los docentes de su I.E. organizan bien su tiempo para cumplir sus funciones?	1	2	3	4
23	¿Los docentes de su I.E. acostumbran trabajar en equipos?	1	2	3	4
24	¿Los docentes de su I.E. lideran equipos de trabajo por redes educativas o NITS?	1	2	3	4

Fuente: (Huaman & Paniagua, 2014)

GRACIAS.

DATA DE RESULTADOS

N	Síndrome de Burnout															Desempeño laboral																															
1	4	4	2	4	1	6	3	6	5	2	1	2	2	4	3	4	1	4	3	1	4	4	1	4	4	4	2	4	4	3	2	1	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	4	2	2	4	
2	4	0	3	5	6	6	4	2	3	4	2	1	4	4	4	2	3	4	3	6	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	1	1	1	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	1	
3	4	1	5	4	4	4	3	5	4	2	4	3	1	1	4	5	4	1	1	5	6	5	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	4	2	3	4	3	2	3	2	2	3		
4	4	2	6	4	4	4	1	5	1	5	2	1	4	4	4	4	1	0	3	1	4	4	3	4	4	4	4	2	2	1	3	1	4	1	2	4	3	3	4	3	2	2	4	4	2	4	
5	4	5	4	5	5	2	5	5	3	4	2	4	2	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2	4	2	3	4	4	2	4	
6	5	4	3	4	4	4	6	4	5	6	4	4	1	2	4	5	2	3	4	2	6	4	2	2	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	1	3	4	4	1	1	4	4	3	4	3	
7	5	2	4	4	2	4	4	5	3	6	2	4	3	4	5	0	4	5	3	2	3	0	3	4	3	3	1	3	4	3	3	3	1	2	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	2	1	
8	1	4	4	3	3	3	5	4	1	2	6	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	1	3	1	2	3	2	2	3	2	2	4	4	3	1	1	2	4	2	2	2	4	3	3	1	1	
9	5	4	5	4	3	4	5	5	1	4	4	5	2	5	4	2	4	3	4	6	2	2	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	2	1	3	1	2	4	2	3	2	4	4	3	3	4	
10	4	4	4	3	3	4	4	2	0	3	4	3	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	4	2	2	4	3	1	2	4	1	3	3	3	2	4	3	4	4	1	
11	2	3	3	3	1	4	0	5	4	4	2	4	5	4	4	6	6	4	3	5	5	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	
12	2	2	4	2	5	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	2	5	3	4	2	2	3	3	2	4	1	3	4	2	4	1	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	
13	3	3	5	4	1	5	3	6	4	4	2	4	4	2	5	3	4	4	3	6	4	5	2	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	1	4	4	1	4	1	3	4	3	3	4	3	
14	0	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	2	4	5	4	4	5	4	5	3	4	1	4	3	2	2	4	4	3	4	2	1	3	4	4	4	3	2	4	3	1	2	4	1	3	3	
15	2	4	5	0	3	5	5	3	5	0	3	0	0	1	3	4	0	5	5	4	1	4	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	1	1	3	4	3	1	4	3	4	4	4	3	4	3	
16	2	3	0	1	4	2	2	3	1	4	3	4	4	6	6	4	4	1	4	4	5	1	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	3	
17	5	3	3	2	2	5	6	5	1	5	4	4	2	5	4	4	4	5	3	2	4	4	2	3	1	4	3	2	4	3	3	2	1	4	1	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	
18	6	6	5	6	4	4	2	4	2	2	0	1	2	1	0	1	3	5	2	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	1	3	3	2	3	4
19	3	1	4	3	6	3	5	0	3	5	5	4	4	4	1	3	1	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	4	1	2	3	2	3	4	3	4		
20	3	4	4	2	1	4	4	3	4	2	4	0	0	0	4	4	5	5	4	5	6	6	3	4	1	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	
21	5	5	4	5	4	3	4	3	1	3	1	6	4	1	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	1	3	3	4	2	1	1	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	
22	4	4	1	3	3	5	2	2	3	6	4	4	4	4	3	5	5	5	1	6	6	6	4	1	3	3	4	4	3	2	3	1	3	2	3	1	4	3	1	3	3	3	3	3	3		
23	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	6	4	5	4	2	2	2	2	2	4	1	4	2	4	2	3	3	1	1	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	1	
24	4	4	5	5	2	2	3	3	5	5	3	4	2	4	3	6	3	4	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	4	4	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3		
25	4	1	3	3	4	3	2	4	4	3	6	5	4	6	5	2	2	4	3	5	4	6	1	3	3	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	1	1	4	4	3	2	3	1	
26	4	6	4	4	3	4	5	5	4	1	5	4	4	4	4	6	3	2	4	6	1	3	3	2	3	1	4	4	4	2	3	3	4	2	2	1	3	2	4	3	2	4	2	2	3	4	
27	3	4	4	5	4	5	4	4	2	3	5	3	2	5	4	4	1	4	4	4	3	4	2	4	4	2	3	3	4	4	2	4	1	4	3	1	2	3	2	2	1	2	3	4	4	4	
28	2	5	4	3	4	3	5	5	6	4	4	1	3	5	2	4	5	3	3	4	5	3	2	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2		
29	6	4	2	4	3	2	4	4	1	2	1	1	0	1	1	0	1	4	5	5	4	5	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	1	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	
30	3	1	4	4	3	3	6	4	6	4	5	4	3	3	5	3	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	4	3	3	3	4	1	4	2	1	
31	4	5	2	4	3	2	3	4	4	1	1	1	2	1	1	2	3	4	4	5	4	3	2	2	3	3	2	2	4	4	3	1	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	
32	4	5	2	5	1	2	4	6	1	2	3	2	2	1	1	4	1	1	2	1	2	4	4	4	2	2	1	3	1	4	4	3	2	2	4	4	4	2	2	3	4	2	4	3	4	2	

N	Síndrome de Burnout														Desempeño laboral																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14																			
33	3	0	0	1	1	1	0	1	1	4	4	5	5	4	5	5	4	1	0	0	1	0	3	2	1	3	3	1	2	2	1	3	3	1	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	1	2	
34	4	4	5	4	1	5	5	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	4	5	4	5	3	3	2	2	2	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	3	4	2	
35	3	5	4	3	4	1	6	4	1	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	3	3	4	2	1	4	3	4	2	3	3	2	1	2	3	3	3	1	3	3	4	4	3	4	3	4	2	
36	5	3	1	6	5	0	3	4	4	4	2	4	0	1	2	1	3	2	1	4	1	3	3	1	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	1	
37	4	4	4	5	2	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4	2	5	4	3	3	4	3	4	4	1	4	2	4	1	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	
38	3	5	1	2	6	2	4	4	4	3	3	4	5	6	3	4	3	4	4	4	1	1	3	3	2	3	1	2	2	4	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	1	4	3	3	3	
39	4	3	2	4	1	2	4	4	1	4	5	4	4	3	3	4	2	4	5	5	3	2	2	2	1	3	4	4	1	4	3	3	3	4	1	3	3	3	1	4	3	2	3	3	1	3	
40	3	2	5	4	6	3	5	4	4	3	5	3	1	4	3	0	3	4	3	4	3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	2	3	2	3	
41	4	1	5	1	3	4	4	1	4	5	4	3	5	1	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	2	4	3	2	4	1	1	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	1	2	3	
42	2	4	5	4	4	3	3	1	2	3	0	4	2	6	2	6	5	4	1	4	4	3	1	4	4	4	2	1	2	4	1	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	1	3	4	4	2	
43	2	4	4	5	5	4	4	4	3	0	1	2	4	2	2	1	2	4	3	3	4	1	2	2	3	1	3	3	4	4	4	1	4	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	3	
44	1	4	5	5	6	4	2	5	5	4	4	3	0	4	0	4	5	4	4	3	1	4	2	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	4	2	2	2	4	2	1	1	3	4	3	
45	1	4	3	4	4	1	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	0	3	2	2	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	2	4	4	2	1	3	3	4	1	4	4	3	4	2	1	3	
46	4	4	2	2	3	1	5	4	3	4	2	6	4	4	3	5	2	1	3	5	0	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	1	3	2	4	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	1	
47	4	4	4	4	5	4	5	4	4	0	4	0	4	1	4	4	1	3	1	4	2	5	3	3	3	4	2	3	4	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	1	4	2	2	4	
48	4	4	4	5	5	1	3	5	2	2	2	1	1	0	2	2	1	5	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	
49	3	2	4	2	4	3	4	2	4	1	3	3	1	1	3	0	0	4	2	3	4	5	1	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	
50	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	1	6	1	3	3	4	1	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	1	3	4	
51	4	2	4	0	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	4	2	4	1	3	3	3	3	2	4	2	4	3	
52	2	1	1	4	3	3	1	5	4	4	5	5	3	5	3	3	2	4	2	5	4	4	3	1	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	1	3	1	3	3	3	1	3	2	4	4	4	
53	3	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	2	3	4	4	2	1	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	1	4	3	
54	5	3	3	1	4	3	4	2	4	4	4	3	6	6	3	4	4	5	5	3	1	4	2	2	3	4	4	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	4	4	1	1	3	4	2	3	3	
55	3	4	5	3	4	6	4	4	2	1	3	2	2	2	3	4	2	5	1	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	2	4	1	3	4	4	2	3	4	1	4	4
56	4	3	4	1	4	5	4	3	3	1	2	4	4	1	4	2	1	2	6	3	5	4	3	3	1	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	2
57	3	4	4	4	0	4	6	4	4	2	4	4	4	2	6	3	4	3	1	3	5	5	4	3	2	2	1	1	2	2	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4
58	3	2	3	1	2	1	4	3	0	5	5	3	3	5	4	6	6	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	3	1	3	2	1	3	1	3	3	4	
59	5	2	6	2	4	4	6	1	5	4	2	0	3	4	0	0	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	2	3	1	4	4	3	2	2	
60	1	5	4	4	1	1	2	4	4	3	2	1	3	4	1	1	2	4	5	4	3	5	4	4	2	4	3	4	3	1	3	1	3	4	2	4	4	4	3	3	2	1	3	4	2	3	
61	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	0	0	3	2	5	2	5	4	5	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	2	4	4	3	3	4	2	
62	6	2	4	5	5	4	4	6	4	2	4	6	4	2	3	4	5	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	1	2	2	2	3	4	3	1	
63	4	4	6	4	5	5	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS


UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
Ficha de evaluación de expertos
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez :
- 1.2 Cargo e institución donde labora : ...DOCENTE.....
- 1.3 Nombre del Instrumento evaluado : ...CUESTIONARIO DE ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL..
- 1.4 Autor del Instrumento : Maritza SARAVIA HUAMAN / Fabian Israel NEYRA CORNEJO

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	May buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				X	
6. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
8. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos técnicos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
↓ ↓ ↓ ↓ ↓						
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					4	6
		A	B	C	D	E

$$\text{coeficiente de validez} = \frac{1x A + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = 0,92$$

III. CLASIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 – 0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60 – 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

..... APLIQUE EL CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Lugar:HUANCVELICA.....

Huancavelica.....14.....de.....NOVIEMBRE.....del.....2019.....

Firma del juez



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

Ficha de evaluación de expertos

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez :
- 1.2 Cargo e institución donde labora : ...DOCENTE.....
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado : ...CUESTIONARIO DE ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL..
- 1.4 Autor del instrumento : Maritza SARAVIA HUAMAN / Fabian Israel NEYRA CORNEJO

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Preferencia conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
				3	7

$$\text{coeficiente de validez} = \frac{1x A + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = 0,94$$

III. CLASIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00 – 0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60 – 0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

..... APLIQUE EL CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Lugar:HUANCVELICA.....

Huancavelica.....18.....de.....NOVIEMBRE.....del2019.....

Firma del juez