



**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**  
**ESPECIALIDAD EDUCACIÓN PRIMARIA**



**TESIS**

**Para optar el título de Licenciado en Educación Primaria**

**Síndrome de Burnout y desempeño docente en la IE N° 17332 -  
Amazonas**

**Autor:**

Salazar Shiwij, Feliciano

**Asesor:**

Dr. Castañeda Salazar, Víctor Manuel

<https://orcid.org/0000-0002-2992-0033>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Didáctica y evaluación de los aprendizajes

**Pimentel - Perú**

2024



## ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

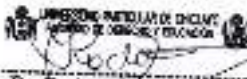
Yo, Enrique Rodas Ramírez, Decano de la Facultad de Derecho y Educación ha realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la Directiva de Similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe presentado por el bachiller: **SALAZAR SHIWJ FELICIANO**

Título: "SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE N° 17332 - AMAZONAS".

Elaborado por el estudiante, **SALAZAR SHIWJ FELICIANO**. Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 28% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel, 05 de diciembre de 2024.

  
Dr. Enrique Rodas Ramírez  
Decano

## **Dedicatoria**

Dedico el resultado de este trabajo de investigación a todas mis familias especialmente, a mis padres, Hernán y Anita, que me han dado buenos consejos de seguir haciendo el bien y darme fuerza para seguir adelante y no desmayar en los momentos difíciles, gracias por confiar en mí persona, deseo lo mejor en cada paso por este camino difícil.

**Feliciano**

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco más a Dios por darme un día más de vida, también agradecer a todos mis docentes que pusieron empeño y cumpliendo todas sus responsabilidades que mi persona vaya por el camino del bien y tener siempre una actitud y visión positiva para siempre cumplir mis objetivos trazados.

**Feliciano**

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	ivv
Índice de contenidos.....	v
Índice de tablas .....	vi
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	ixx
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. DESARROLLO .....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>17</b>
3.1. Tipo de investigación .....	12
3.2. Diseño de investigación .....	12
3.3. Variables y operacionalización.....	13
3.4. Población, muestra y muestreo.....	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones .....	15
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	15
<b>IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>17</b>
4.1. Análisis de resultados .....	17
4.2. Discusión de resultados.....	26
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>29</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>30</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>31</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>36</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel del síndrome de Burnout .....	17
Tabla 2. Niveles por dimensiones del síndrome de Burnout .....	18
Tabla 3. Nivel de desempeño docente .....	19
Tabla 4. Niveles por dimensiones de desempeño docente .....	20
Tabla 5. Normalidad para síndrome de Burnout y desempeño docente .....	21
Tabla 6. Correlación entre síndrome de Burnout y desempeño docente .....	22
Tabla 7. Correlación entre síndrome de Burnout y conocimientos y competencias.....	23
Tabla 8. Correlación entre síndrome de Burnout y práctica pedagógica.....	24
Tabla 9. Correlación entre síndrome de Burnout y evaluación y retroalimentación.....	25

## Índice de figuras

Tabla 1. Nivel de síndrome de Burnout .....	17
Tabla 2. Nivel por dimensiones del síndrome de Burnout .....	18
Tabla 3. Nivel de desempeño docente .....	19
Tabla 4. Niveles por dimensiones del desempeño docente .....	20

## Resumen

El objetivo de la investigación fue conocer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en una institución educativa de Amazonas. El estudio se desarrolló, a partir de un enfoque cuantitativo y diseño no experimental con alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 17 docentes, se utilizó como técnica la encuesta e instrumento un cuestionario para recopilar información, permitiendo registrar los datos, asimismo, utilizando la prueba de correlación de Pearson, las variables síndrome de Burnout y desempeño docente, evidenciaron el valor  $p (0,000) < \alpha = 0,05$  y coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,893$ ; concluyendo que el síndrome de Burnout debe tomarse en cuenta como un factor que afecta el desempeño docente en la enseñanza aprendizaje.

**Palabras claves:** Síndrome, Burnout, desempeño docente y estrategia.

## **Abstract**

The objective of the research was to know the relationship between Burnout syndrome and teaching performance in an educational institution in Amazonas. The study was developed from a quantitative approach and non-experimental design with correlational scope. The sample was made up of 17 teachers, the survey technique was used and a questionnaire instrument was used to collect information, allowing the data to be recorded. Likewise, using the Pearson correlation test, the variables of Burnout syndrome and teaching performance showed the p value.  $(0.000) < \alpha = 0.05$  and Pearson correlation coefficient  $r = 0.893$ ; concluding that Burnout syndrome must be taken into account as a factor that affects teacher performance in teaching-learning.

**Keywords:** Syndrome, Burnout, performance, teacher and strateg.

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reveló que el Síndrome de Burnout (SB) representa el desgaste profesional caracterizado por el agotamiento tanto físico como mental, además viene a ser una de las complicaciones y un factor de riesgo que afecta a muchos países como Chile, EE. UU., Japón, Ecuador y demás (Espinoza et al., 2021).

En España el 20% de los profesionales de la educación son afectados por el SB. Asimismo, son los docentes de nivel secundario los más afectados con un 74.3%; a su vez, en Polonia el SB afecta al 91% de los docentes y pese a ello, la mayoría no busca ayuda profesional para tratar dicha condición (Gamarra et al., 2023).

Por otro lado, en Perú cerca del 60% de las personas sufre de SB, siendo algunos de los efectos el bajo desempeño, ansiedad, estrés, entre otros efectos; en el país el SB genera en los docentes absentismo laboral entre 30 y 40%, provocando baja calidad educativa. Algunas de las causas es el ambiente laboral, políticas institucionales y exigencias que demanda su puesto laboral (Medina, 2021).

El SB en los últimos años, ha sido una de las causas que más ha repercutido en el desempeño laboral de los docentes, el mismo que también afecta el aprendizaje y calidad de enseñanza en los educandos. El SB se evidencia en los docentes, dado que 61% presentan bajos niveles en cuanto a su realización personal e irritabilidad, situación que afecta principalmente su desempeño pedagógico (Parra, 2023).

A nivel regional, un estudio reveló que el SB es muy común en los docentes, esta condición tiende a generar problemas psicológicos, conductuales y fisiológicos, los cuales también causan bajo desempeño laboral, ausentismo, rotaciones de personal; además, cerca del 61.7% de los docentes presentó un estrés muy alto y el 60% presentó un nivel de desempeño laboral bajo (Salazar, 2023).

En la I.E. N° 17332 - Alto Ipacuma, se observa un conjunto de circunstancias que afectan de manera negativa el entorno laboral docente, manifestándose en agotamiento emocional y despersonalización. Esta problemática deriva de **causas** relacionadas a una sobrecarga laboral constante, falta de apoyo institucional y recursos limitados para la enseñanza. Las **consecuencias** se evidencian en el rendimiento académico de los estudiantes, aumento de ausentismo y disminución

en la motivación profesional de los maestros. Entre los **problemas más críticos** se identifican el deterioro del bienestar físico y mental de los educadores, así como la falta de reconocimiento y valoración de su labor. Situación que lleva a una reducción de la calidad educativa, generando un ambiente escolar desfavorable. Ante lo señalado, se ha expuesto la siguiente pregunta de investigación ¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 17332 - Amazonas? Y los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y los conocimientos y competencias? ¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y la práctica pedagógica? ¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y evaluación y retroalimentación?

La investigación se vincula estrechamente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4: Educación de Calidad. Este objetivo busca asegurar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje para todos. Al abordar el agotamiento emocional y físico que afecta a los docentes, se persigue mejorar las condiciones laborales, lo cual es crucial para garantizar un ambiente educativo óptimo. Además, al elevar el bienestar de los maestros, se potencia su capacidad para ofrecer una educación de mayor calidad, contribuyendo así al cumplimiento de las metas establecidas por el ODS 4 (Salazar, 2023).

Justificación teórica, debido a que se analizará el modelo de desgaste laboral de Maslach y Jackson (2017) citado en Puertas (2022) este análisis permitirá la adaptación de dicha teoría para la medición de la variable síndrome de Burnout, como a la situación particular de la población en estudio. Cabe subrayar que esta teoría desarrolla como un estímulo frente al estrés crónico en el entorno laboral. Consta de 3 dimensiones principales: la debilidad emocional, despersonalización y falta de realización personal. El primero se refiere a la sensación de agotamiento y falta de energía emocional, el segundo se caracteriza por la adopción de acciones negativas y distantes hacia los demás y el último implica la percepción de baja eficacia y competencia en el trabajo. Para la medición de la variable desempeño docente, también se efectuará un estudio y adaptación de la teoría del aprendizaje social de Bandura (1977) citado en Lauracio (2021) enfatiza el papel de los modelos de comportamiento y las interacciones sociales en el desarrollo del desempeño docente. Según esta teoría, los docentes aprenden y adquieren habilidades a través

de la observación de otros docentes, la retroalimentación y la interacción con colegas. Los modelos de comportamiento efectivos y las oportunidades de aprendizaje colaborativo pueden influir positivamente en el desempeño docente.

Se justifica metodológicamente, ante la falta de trabajos de investigación sobre esta temática en la institución educativa, el estudio pretende contribuir en las investigaciones realizadas en la institución, para tener conocimiento sobre cómo afecta el síndrome de Burnout el desempeño docente, generando estrés, desmotivación, perjudica la habilidad mental, entre otros. El trabajo es útil, en lo que se refiere a la adaptación del instrumento para la recopilación de datos; debido a que ha sido diseñado teniendo en cuenta las características tanto de la población como el lugar de estudio. Gracias a esto se podrán efectuar futuros estudios que utilicen métodos y metodologías, de tal forma que permitan analizar y comparar los resultados en periodos de tiempo concretos.

Justificación práctica, el estudio contribuirá a ampliar los datos sobre el síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño docente, para contrastarlos con otros similares y analizar las posibles variantes según la naturaleza de la institución y el contexto. La investigación proporciona información que será de utilidad a la institución en estudio para mejorar el conocimiento sobre el alcance del problema que existe y las formas de prevenirlo y solucionarlo.

Posteriormente se diseñó el **objetivo general**: Determinar la relación existente entre el síndrome de Burnout y desempeño docente en la I.E. N°17332- Amazonas. Y los objetivos específicos: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y los conocimientos y competencias; determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la práctica pedagógica; determinar la relación entre el síndrome de Burnout y evaluación y retroalimentación.

En complemento a lo señalado se plantea, la **hipótesis general**: Existe relación significativa entre el síndrome Burnout y desempeño docente en la I.E.N°17332- Amazonas. Y como hipótesis específicas: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y los conocimientos y competencias; determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la práctica pedagógica; determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la evaluación y retroalimentación.

## II. DESARROLLO

Entre los estudios internacionales se puede mencionar el trabajo de Jarrín et al. (2022) de Ecuador quienes tuvieron como objetivo establecer la incidencia del síndrome de burnout en docentes de Ecuador de educación superior, utilizaron un enfoque cuantitativo y diseño no experimental descriptivo de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 378 docentes, a quienes se les aplicó una encuesta electrónica, obteniendo los siguientes resultados: 30.83% docentes padecen el síndrome; 14.54% están en riesgo de sufrirlo, mientras que 54.64% no lo padecen, a su vez por dimensiones 30.08% presentan agotamiento emocional; 15.04% despersonalización y baja realización personal 15.79%. Concluyendo que el síndrome de Burnout se manifiesta en afecciones físicas, mentales y emocionales, disminuyendo la capacidad de los docentes.

Bravo y Elizondo (2022) analizaron el nivel del síndrome de Burnout que padecen los docentes varias instituciones educativas de Chile. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, ex post facto y de tipo descriptivo-correlacional, la muestra estuvo constituida por 152 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario, obteniendo los siguientes resultados: 93.4% muestran nivel alto de agotamiento emocional; 84.9% insuficiente realización personal y 66.4% despersonalización. Concluyendo que existen factores considerados como estresores que generan agotamiento en los docentes, debiendo establecer estrategias que posibiliten la prevención del estrés y síndrome de Burnout

Anzules et al. (2022) evaluaron el síndrome de Burnout en docentes de la Universidad de Manabí de Ecuador, desde un estudio descriptivo, de corte transversal prospectivo y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 53 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario, obteniendo los siguientes resultados: se observó insuficiente realización personal en  $40.77 \pm 8.4$ , 8 y nivel de significancia  $p < 0.05$ . Concluyendo, que los docentes conciben en un nivel alto la insuficiente realización del personal docente, debido a la presencia del síndrome de Burnout.

Angulo (2022) describió el síndrome de Burnout como factor psicológico en los docentes de una institución educativa de Colombia, desde un enfoque cualitativo y

tipo de investigación básica y diseño fenomenológico. La muestra estuvo conformada por 198 docentes, a quienes se les aplicó una entrevista, obteniendo los siguientes resultados: En lo que se refiere a la dimensión realización personal, los docentes manifiestan alto nivel, clasificados entre 20 y 30 años. Concluyendo que el síndrome de Burnout afecta la realización personal de los docentes.

Jara (2023) investigó la relación entre estrés laboral y desempeño docente en una institución educativa de Ecuador, teniendo en cuenta un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica y nivel correlacional con corte transversal. La muestra estuvo constituida por 35 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario (Mbi), obteniendo los siguientes resultados: no se evidencian indicios del síndrome de Burnout; a pesar de ello 67% de los docentes están en riesgos de sufrir de estrés, en lo que se refiere al desempeño laboral los valores están por encima del 87%. Concluyendo que los niveles de estrés que se presentan no afectan en las funciones académicas, sin embargo, no está aparatado el aspecto laboral.

Vargas et al. (2022) investigaron la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño docente en una institución educativa en Lima. Desde un enfoque cuantitativo y de tipo básica con diseño no experimental y con alcance correlacional, la población se constituyó por 90 docentes, a quienes se les aplicó una encuesta, obteniendo como resultados los siguientes: el nivel de significancia  $p = 0.000$  menor que 0.05 y Rho de Spearman igual 0.575. Concluyendo que el bienestar psicológico se relaciona de manera significativa moderada con el desempeño docente.

Ortiz (2022) analizó la relación del síndrome de Burnout y el desempeño docente en una institución educativa de Cusco, a través de una investigación básica con diseño no experimental y alcance correlacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 71 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario, obteniendo como resultados: el nivel de significancia  $p = 0.000 < 0.05$  con Rho de Spearman igual a -0.831; asimismo, 47.9% clasificaron como moderado del síndrome y 38.0% muestra clasificación baja. Concluyendo que los docentes evidencian clasificación moderada sobre el síndrome de Burnout.

Quipuscoa (2022) argumentó la asociación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en una institución educativa de Trujillo. La investigación fue de

tipo básica y diseño no experimental con alcance correlacional. La muestra se conformó por 55 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario de Maslach (MBI) y la escala de satisfacción laboral, obteniendo los siguientes resultados: el nivel de significancia  $p = 0.001$  y Rho de Spearman igual a  $- 0.436$ , evidenciando una asociación inversa moderada y significativa entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral. Además, se observó que 82.72% muestra una clasificación moderada de Burnout, a su vez 67.27% satisfacción laboral leve. Concluyendo que existe una relación inversa leve y significativa ente las variables en estudio.

Nicolas (2022) investigó la asociación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en una insitucione duactiva de Sullana, el estudio fue de tipo básico y diseño no experimental con nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 61 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario, obteniendo los siguientes resultados: el valor de significancia fue  $p = 0,503$ . Concluyendo que no existe relación entre las variables en estudio.

Navarro y Quedena (2022) analizaron la asociación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de instituciones educativas de Piura. Aplicaron una investigación de tipo básico y diseño no experimental con alcance correlacional y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 107 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario, obteniendo el valor  $p = 0.569$  mayor a 0.05; asimismo, 70.1% evidencia una clasificación en cansancio emocional, a su vez 49.5% clasifican en nivel bajo de despersonalización y 63,6% realización personal alta. Mientras que el síndrome de Burnout 78,5% nivel medio. Concluyendo que no existe relación entre las variables en estudio.

La variable síndrome de Burnout se sustenta en el modelo de desgaste laboral de Maslach y Jackson (2017) citado en Puertas (2022) Este modelo sostiene que el Burnout se desarrolla como una estimulo frente al estrés crónico en el entorno laboral. Consta de 3 dimensiones principales: la debilidad emocional, despersonalización y falta de realización personal. El primero se refiere a la sensación de agotamiento y falta de energía emocional, el segundo se caracteriza por la adopción de acciones negativas y distantes hacia los demás y el último implica la percepción de baja eficacia y competencia en el trabajo.

Otro enfoque teórico relevante es la teoría del desequilibrio entre esfuerzo y recompensa propuesta por Siegrist (2019) citado en Tito et al. (2022). Esta teoría precisa que el Burnout surge siempre que las personas perciben una inestabilidad entre el esfuerzo dado al trabajo y lo que obtienen de ello. El esfuerzo se refiere a la carga de trabajo, las demandas emocionales y la dedicación requerida, mientras que las recompensas incluyen aspectos como el reconocimiento, la remuneración y el desarrollo profesional. Si la percepción de recompensas es baja en comparación con el esfuerzo invertido, aumenta el riesgo de Burnout.

El modelo de instancias y herramientas laborales, propuesto por Bakker y Demerouti (2017) citado en Soto y Mendez (2022) proporciona una perspectiva relevante para comprender el Burnout. Según este modelo, el Burnout surge cuando el trabajo laboral es superior a las herramientas en disponibilidad para su desarrollo. Las demandas laborales incluyen aspectos como la carga de trabajo, el conflicto de roles y la presión de tiempo, mientras que los recursos laborales son factores que pueden ayudar a los individuos a hacer frente a las demandas, como el apoyo social, el control sobre el trabajo y las oportunidades de desarrollo. Cuando los recursos son insuficientes para enfrentar las demandas, aumenta el riesgo de Burnout.

El modelo de desajuste persona-ambiente, propuesto por Leiter y Maslach (2020) citado en Puertas (2022) destaca la importancia de la congruencia entre los rasgos personales y las peculiaridades dentro del ámbito laboral para prevenir el Burnout. Según este modelo, cuando hay una falta de ajuste entre los requerimientos, moral del individuo, las demandas y recursos del entorno laboral, aumenta el riesgo de Burnout.

El síndrome de Burnout es un trastorno psicológico que tiene relación con el estrés laboral crónico que ha sido ampliamente estudiado y definido por varios autores destacados en el campo. Christina Maslach, una de las autoras más influyentes en el tema, describe el Burnout como un estado de agotamiento emocional y mental, acompañado de una actitud negativa y distante hacia el trabajo y los individuos con los cuales entra en interacción y una disminución en la eficacia laboral, es decir, es un fenómeno complejo que tiene una incidencia tanto en el individuo como a la organización en la que trabaja (Borges, 2022).

Por otro lado, Freudemberger (1974) citado en Borges (2022) considerado uno de los pioneros en la investigación del Burnout, lo conceptualiza como un estado de fatiga o frustración causado por un desgaste o agotamiento extremo debido a un esfuerzo prolongado o exceso de energía, fuerza o recursos personales" Freudemberger destaca que el Burnout suele manifestarse con mayor frecuencia en profesiones que implican una entrega emocional intensa y prolongada, como el cuidado de la salud.

El proceso del síndrome de Burnout comienza con la exposición a factores estresantes laborales crónicos. Estos factores pueden incluir una responsabilidad de trabajo muy grande, demandas emocionales intensas, carencia de control en el trabajo, escaso apoyo social y conflictos de roles. La exposición constante a estos factores estresantes provoca una respuesta de estrés crónico en el individuo (Maslach y Jackson, 1981 y Smitter, 2018).

Es de importancia que este proceso en el síndrome de Burnout no sigue una progresión lineal y puede variar en duración e intensidad según cada individuo y su contexto laboral. Algunos individuos pueden experimentar las tres etapas de manera secuencial, mientras que otros pueden experimentar síntomas de Burnout de manera intermitente o en diferentes combinaciones (Quintero y Benitez, 2020).

Por otro lado, los recursos laborales son factores que pueden ayudar a los individuos para hacerles frente a las exigencias de trabajo y protegerlos del agotamiento. Estos recursos pueden ser tanto individuales como organizacionales. Algunos ejemplos de recursos individuales incluyen el apoyo social, las habilidades de afrontamiento, la autoeficacia y la capacidad de recuperación. Los recursos organizacionales, por otro lado, pueden incluir el control sobre el trabajo, las oportunidades de desarrollo, el reconocimiento y la recompensa, y un clima laboral positivo (Quintero y Benitez, 2020).

Se considera las siguientes dimensiones de la variable síndrome de Burnout: agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal.

El agotamiento emocional, es la primera peculiaridad de este síndrome; el cual hace referencia a un estado de fatiga tanto física como emocional en el cual el individuo experimenta una carencia de energía, fatiga constante y la impresión de estar

emocionalmente drenado por su trabajo (Maslach & Jackson, 1981). Los profesionales que padecen Burnout pueden experimentar dificultades para concentrarse, sentirse abrumados y tener una disminución general de la motivación y el entusiasmo por su trabajo (Borges, 2022).

La despersonalización es otra característica clave de este síndrome, y se caracteriza por una mala actitud y poner distancia con las personas del entorno del individuo con las cuales se relaciona en el ámbito de trabajo, como los clientes, colegas o pacientes (Maslach & Jackson, 1981). El profesional afectado puede adoptar una actitud cínica, insensible y deshumanizada, tratando a los demás de manera impersonal. Esta dimensión del Burnout tiene un impacto significativo en las relaciones laborales y puede generar un retraso en la calidad de la atención y el servicio prestado (Borges, 2022).

Reducción de la realización personal, la realización personal o autorrealización es poder alcanzar las motivaciones personales, esperanzas y ambiciones de una persona a través del crecimiento personal. Este término se refiere a tratar alcanzar el máximo potencial, lograr el éxito y construir una vida feliz de la que puedas estar orgulloso (Borges, 2022).

La variable desempeño docente se sustenta en la teoría del aprendizaje social de Bandura (1977) citado en Lauracio (2021) enfatiza el papel de los modelos de comportamiento y las interacciones sociales en el desarrollo del desempeño docente. Según esta teoría, los docentes aprenden y adquieren habilidades a través de la observación de otros docentes, la retroalimentación y la interacción con sus colegas. Los modelos de comportamiento efectivos y las oportunidades de aprendizaje colaborativo pueden influir positivamente en el desempeño docente.

Además, la teoría del constructivismo de Lev Vygotsky (1978) citado en Guerra (2020) destaca la importancia del papel activo del docente como facilitador del aprendizaje. Según esta teoría, los docentes deben crear entornos de aprendizaje significativo, centrado en el estudiante, donde se promueva la reconstrucción de saberes mediante la interacción y la participación activa. Un docente efectivo enmarcado en esta teoría debe fomentar la reflexión, la indagación y la resolución de dificultades por los educandos.

Asimismo, la teoría del liderazgo educativo de Leithwood y Anderson (1996) citado en Barbachán (2020) ha influido en la fundamentación teórica del desempeño docente. Esta teoría sostiene que el liderazgo efectivo en las escuelas y la promoción de una cultura escolar positiva y de apoyo tienen un impacto significativo en el desenvolvimiento de los docentes (Leithwood, Louis y Anderson, 1996). El liderazgo distribuido, la colaboración entre los miembros del personal escolar y la claridad en las metas y expectativas son elementos clave para impulsar el desempeño docente.

Según, Darling y Hammond (2000) citado en Barbachán (2020) manifiestan que el desempeño docente se refiere al "conjunto de instrucciones, destrezas, disposiciones y decisiones que los educadores ponen en práctica para facilitar el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes" (p. 2). Esta definición destaca la importancia de las acciones y decisiones que los docentes toman en su labor pedagógica para promover el crecimiento y el aprendizaje de los estudiantes.

Por su parte, Danielson (2017) citado en Vega (2020) define el desempeño docente como "las acciones y comportamientos observables de un docente en el aula y en otras áreas de responsabilidad, que inciden en el aprendizaje y progreso de los alumnos. Esta definición hace hincapié en la observabilidad de las acciones del docente y su impacto en el procedimiento de enseñanza-saberes.

El desempeño docente es la ejecución efectiva de las habilidades y estrategias pedagógicas para promover el aprendizaje significativo de los estudiantes. Esta definición resalta la importancia de la efectividad en la aplicación de las habilidades pedagógicas y su ayuda a progreso significativo de los alumnos (Mendez, 2022).

El proceso del desempeño docente según el MINEDU consta de varias etapas interrelacionadas que incluyen la planificación, la observación, la retroalimentación y la mejora continua. En primer lugar, la planificación es un paso clave en el proceso, donde los docentes definen sus objetivos de enseñanza y establecen las metas de aprendizaje para los estudiantes (Ministerio de Educación, 2020). Esta etapa implica una reflexión cuidadosa sobre los contenidos a enseñar, las estrategias pedagógicas a utilizar y los recursos necesarios para lograr un ambiente

Finalmente, el proceso del desempeño docente implica un enfoque de mejora continua. Los docentes son motivados a utilizar la retroalimentación recibida para reflexionar sobre su práctica, realizar ajustes y buscar oportunidades de desarrollo profesional (Ministerio de Educación, 2020). Este enfoque de mejora continua promueve el crecimiento profesional y la actualización constante de los educadores, con el fin de ofrecer una educación de calidad y la mejora de sus resultados de saberes de los alumnos (MINEDU, 2019).

Se considera las siguientes dimensiones para la variable desempeño docente: conocimientos y competencias, práctica pedagógica, evaluación y retroalimentación

Conocimientos y competencias, en términos generales, el conocimiento puede entenderse como información general, comprensión, capacidades, valores y actitudes. Las competencias aluden a la capacidad de utilizar ese conocimiento en situaciones determinadas (Sanz et al., 2022).

Práctica pedagógica, proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (Saldaña y Gonzales, 2022).

Evaluación y retroalimentación: Los docentes con un buen desempeño utilizan estrategias de evaluación apropiadas para monitorear el desarrollo de los educandos y dar una retroalimentación constructiva (Darling-Hammond, 2017). Utilizan una variedad de métodos de evaluación, analizan los datos recopilados y adaptan su enseñanza en función de los resultados (Cruzado, 2022).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de investigación**

El enfoque utilizado fue el cuantitativo, es una perspectiva de indagación que se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos y objetivos para responder interrogaciones de estudios y hacer la aprobación de hipótesis mediante el análisis de los datos se realiza usando las técnicas estadísticas y matemáticas para la obtención de las conclusiones objetivas y generalizables. Por ende, estos datos cuantitativos permitirán en este estudio analizar y comprender de manera precisa y objetiva el comportamiento del síndrome en una determinada área y su impacto en el desempeño de los educadores de la entidad educativa del nivel primario N° 17332 del Alto Ipacuma (Hernández y Fernández, 2020).

El tipo de investigación es básica y se caracteriza por la búsqueda de una comprensión teórica o conceptual de los fenómenos, sin hacer una ejecución inmediatamente práctica. En el caso de la relación entre el "Síndrome de Burnout" y "Desempeño docente", una investigación de tipo básica podrá examinar la relación entre estas dos variables con el fin de la generación de saberes teóricos sobre cómo los factores, implicancias del comportamiento de esta anomalía (Gallardo, 2020).

#### **3.2. Diseño de investigación**

Se utilizó el diseño no experimental de corte transversal con alcance correlacional, cuyo propósito fue la descripción de sucesos y eventos en un contexto, explicando cómo se muestran. Asimismo, para medir las variables se efectuó de forma independiente sobre ciertos aspectos de las dimensiones de la variable síndrome de Burnout tales como: agotamiento emocional, despersonalización, reducción de la realización personal y desempeño docente en sus dimensiones: conocimientos y competencias, práctica pedagógica, evaluación y retroalimentación (Ramos, 2022).

El estudio es de alcance correlacional, puesto que buscó describir el nivel de asociación ejercido entre ellas, las cuales fueron seleccionadas respondiendo a determinados criterios.

Finalmente, la investigación es de corte transversal se desarrolla en una fecha específica y se orienta en el recojo de datos de distintos conjuntos o personas en dicho momento. En el caso de la relación entre el los parámetros de estudio compromete la recolección de información en un único periodo (Bernal, 2020).

### **3.3. Variables y operacionalización**

**Variable independiente:** Síndrome de Burnout

**Definición conceptual:** Síndrome de Burnout: hace referencia a un estado de agotamiento emocional, mental y físico que resulta de la exhibición amplia al estrés laboral crónico. Se identifica por la aparición de sentimientos de desgaste, cinismo y carencia de construcción personal, especialmente en profesiones que implican una interacción intensa y continua con personas, como el ámbito docente. El síndrome de Burnout afecta de modo negativo a la salud, el bienestar y el rendimiento de trabajo de un individuo (Borges, 2022).

**Definición operacional:** La variable síndrome de Burnout será medida mediante la aplicación de un cuestionario con 25 ítems en escala de Likert, bajo la premisa de 3 dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal.

**Variable independiente:** Desempeño docente.

**Definición conceptual:** El desempeño docente se refiere a la habilidad y capacidad de un profesor para desenvolverse eficazmente en su labor de enseñanza. Implica la capacidad de planificar y organizar actividades educativas, transmitir conocimientos de manera clara y efectiva, establecer un ambiente de aprendizaje positivo, evaluar el avance de los estudiantes y adaptar las estrategias de enseñanza según las necesidades individuales (Barbachán, 2020).

**Definición operacional:** De forma similar que la anterior variable, su medición será a través de un cuestionario con 15 ítems en la escala de Likert, bajo la premisa de 3 dimensiones: Conocimientos y competencias, Práctica pedagógica y Evaluación y retroalimentación

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

**Población:** Hernández y Fernández (2020) conceptualizan a la población como el grupo de la totalidad de casos que tienen las peculiaridades de provecho para el estudio, es el conjunto total que se debe analizar. Para este caso, se conoce que es una población finita; ya que se cuenta con una cantidad total de 17 docentes de la institución educativa del nivel primario N° 17332 del Alto Ipacuma, Amazonas.

**Criterios de inclusión:** Los integrantes de la presente investigación fueron docentes nombrados y contratados que pertenecen a la institución educativa, quienes laboran de manera regular en las actividades escolares, brindan asesoría en educación a los alumnos que aprueban formar parte de la investigación, recibiendo información válida para su conocimiento.

**Criterios de exclusión,** No se tuvo en cuenta a los docentes que ejercen cargo directivo y otros tipos de profesionales que laboran en la institución.

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

Para el análisis de las variables involucradas en el estudio, se utilizó la encuesta, estructurada con diversas preguntas diseñadas para captar las opiniones de un grupo determinado sobre un tema específico. Esta herramienta permitió recolectar información de los participantes, facilitando una comprensión más profunda de los factores investigados y aportando claridad sobre las relaciones entre ellos (Hernández y Fernández, 2020).

Se utilizó como instrumento el cuestionario que se dividió en 25 preguntas para la variable síndrome de burnout y un total de 15 preguntas para el caso del desempeño docente. Según Hernández y Fernández (2020) el cuestionario se diseña meticulosamente para captar las percepciones del grupo objetivo acerca de los fenómenos analizados, proporcionando así una comprensión más detallada de sus perspectivas y conductas.

Asimismo, los instrumentos que se emplearon en la comprobación de hipótesis de esta investigación, son dos cuestionarios elaborados y organizados de acuerdo a la naturaleza de las variables, ello se realizó anónimamente y de manera virtual para dar las facilidades del caso.

### **3.6. Procedimiento de recolección de datos e informaciones**

A continuación, se describe el procedimiento de análisis utilizado:

- a) Organización y limpieza de datos: Se resultó a organizar y verificar la integridad de los datos recolectados.
- b) Descripción estadística: Se realizó una descripción estadística de las variables relevantes. Se calcularon medidas de tendencia central.
- c) Análisis de correlación: Se puso en marcha un análisis de correlación para examinar las posibles relaciones entre las variables estudiadas.
- d) Análisis de regresión: En caso de ser pertinente, se realizará para investigar la relación entre los dos parámetros dependiente y la independiente.
- e) Interpretación de resultados: Se interpretaron las secuelas obtenidas a partir del análisis de datos. Se examinaron los hallazgos estadísticos y se relacionaron con los objetivos y preguntas de estudio planeados en el estudio.
- f) Validación y discusión de resultados: La información obtenida fueron validados y discutidos en el contexto teórico y práctico del estudio.

Es de vital importancia destacar que para lograr las metas establecidas en la investigación, se efectuó diversas actividades determinadas. Inicialmente, se hizo de conocimiento al director de la institución educativa los problemas observados y las ventajas de efectuar el estudio, solicitando así su autorización para aplicar los cuestionarios de forma virtual a los docentes que laboran en la institución, permitiendo mayor rapidez en la recopilación de datos.

Para la organización de la base de datos, se utilizó el programa Microsoft Excel y se administró estadísticamente al software SPSS. Por último, la información que se obtuvo fue interpretada y se contrastó las hipótesis planteadas para brindar las conclusiones de investigación correspondientes.

### **3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Debido a que se empleará el método hipotético-deductivo, el proyecto constará de varias etapas.

- a) Primero, el estudiados formula una hipótesis que establece una relación entre dos u otras variables.

b) Luego, se deducen los resultados de la hipótesis y se establecen pronósticos específicos que tiene la posibilidad de comprobarse por medio del recojo de información.

d) Después de formular las predicciones, se recopilan datos a través de la observación o experimentación y se comparan con las predicciones hechas en la hipótesis.

e) Si los documentos recogidos no coinciden con los pronósticos de la hipótesis, se rechaza la hipótesis.

f) Si los datos recogidos son sólidos con los pronósticos de la hipótesis, se acepta la hipótesis como válida.

Para garantizar la fiabilidad, se utilizó el Alfa de Cronbach, tal como señalan (Hernández y Fernández, 2020).

### **Confiabilidad**

Según, Zapata (2023) la confiabilidad se refiere al nivel de precisión con la cual se realiza la medición de un instrumento. Este constructo se logra al someter las herramientas elegidas a un estudio piloto de 17 participantes, que presentaban características comunes a la muestra en estudio final del trabajo de investigación.

Con los datos recopilados, mediante los dos instrumentos empleados, cuyo contenido es de 25 y 15 ítems respectivamente, bajo la escala de Likert con más de una alternativa de respuesta se alcanzó los siguientes niveles de confiabilidad aceptable, a través de la prueba Alpha de Cronbach (Síndrome de Burnout = 0,973; desempeño docente = 0,955).

### **Validez de contenido**

La validez de contenido, es un conjunto de procedimientos que posibilita la medición de la eficacia y efectividad de un instrumento, a través de cierto número de especialistas designados como jueces expertos en la construcción metodológica de herramientas para recopilar información.

Se solicitará la participación de 3 jueces expertos, quienes brindaran aportes de mejora y precisiones para reajustar los instrumentos a utilizar en el estudio, teniendo en cuenta las exigencias de claridad, coherencia y relevancia en cada ítem propuesto (Zapata, 2023).

## IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 4.1. Análisis de resultados

#### 4.1.1. Resultados descriptivos

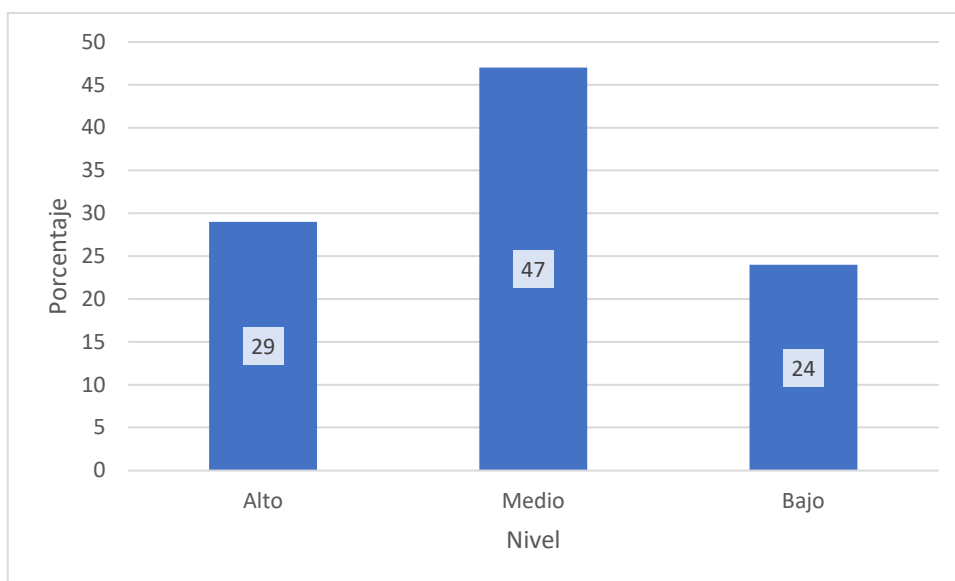
Tabla 1

*Nivel del síndrome de burnout*

Nivel	Docentes	%
Alto	5	29
Medio	8	47
Bajo	4	24
Total:	17	100

Figura 1

*Nivel del síndrome de burnout*



En la tabla 1 y figura 1 se observa que la mayoría de docentes, en cuanto a su opinión sobre padecimiento del síndrome de Burnout, 47% tuvieron clasificación medio; sin embargo, 29% clasificaron en nivel alto y 24% muestran clasificación bajo, indicando que existen docentes que presentan síntomas del síndrome de Burnout que podría estar afectando su desempeño docente.

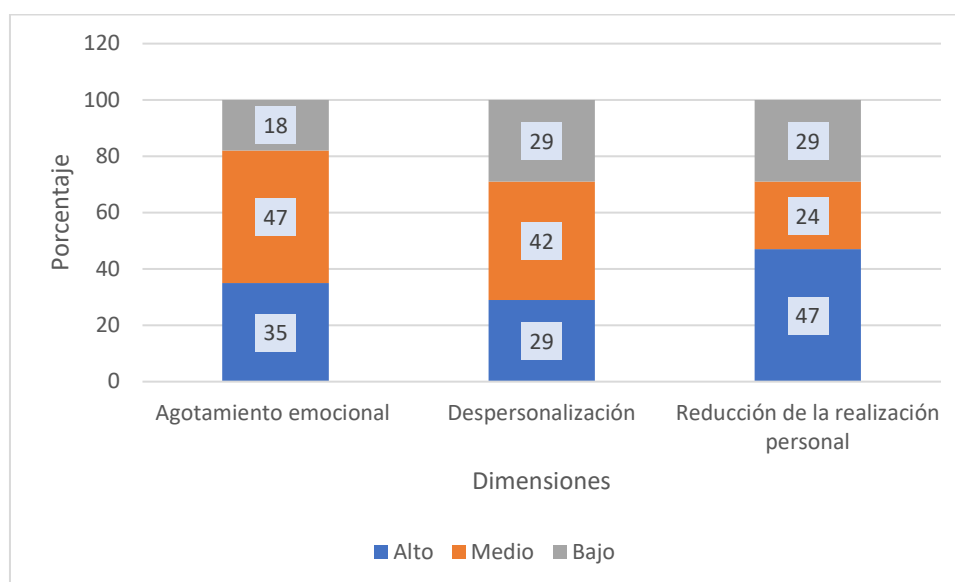
Tabla 2

*Niveles por dimensiones del síndrome de burnout*

Nivel	D1: Agotamiento emocional		D2: Despersonalización		D3: Reducción de la realización personal	
	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%
Alto	6	35	5	29	8	47
Medio	8	47	7	42	4	24
Bajo	3	18	5	29	5	29
Total:	17	100	17	100	17	100

Figura 2

*Niveles por dimensiones del síndrome de burnout*



En la tabla 2 y figura 2 se observa que la mayoría de docentes, al responder las interrogantes sobre la dimensión agotamiento emocional 47%, se ubican en nivel medio, sin embargo, 35% tuvieron clasificación alto y 18% clasificaron bajo. A su vez, al responder las interrogantes para la dimensión despersonalización, 42% evidencia clasificación medio; 29% alto y otro 29% nivel bajo. Mientras que al responder las preguntas sobre la dimensión reducción de la realización personal 47% evidenció clasificación alto; 29% bajo y 24% experimentó nivel medio.

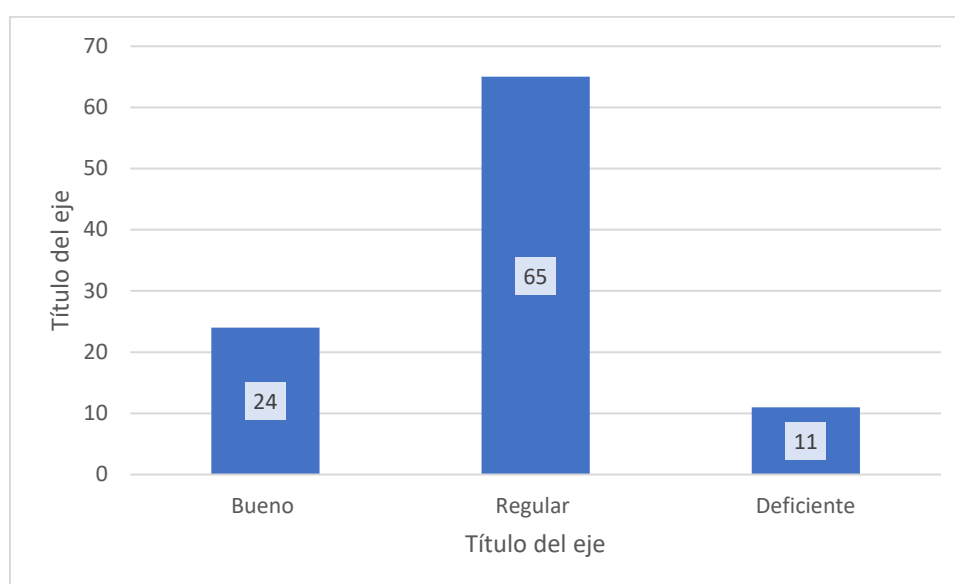
Tabla 3

*Nivel de desempeño docente*

Nivel	Docentes	%
Bueno	4	24
Regular	11	65
Deficiente	2	11
Total:	17	100

Figura 3

*Nivel de desempeño docente*



En la tabla 3 y figura 3 se observa que la mayoría de docentes, en cuanto a su opinión sobre desempeño docente, 65% obtuvieron clasificación regular, 24% fue clasificado como bueno y 11% clasificaron como deficiente, indicando que existen un buen número de docentes que presentan dificultades en su desempeño docente.

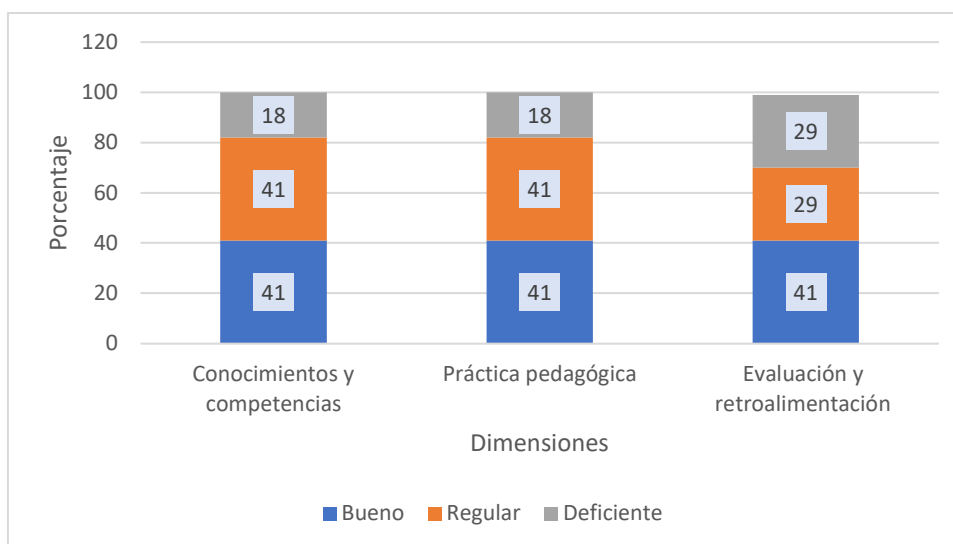
Tabla 4

*Niveles por dimensiones del desempeño docente*

Nivel	D1: Conocimientos y competencias		D2: Practica pedagógica		D3: Evaluación y retroalimentación	
	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%
Bueno	7	41	7	41	7	41
Regular	7	41	7	41	5	29
Deficiente	3	18	3	18	5	29
Total:	17	100	17	100	17	100

Figura 4

*Niveles por dimensiones del desempeño docente*



En la tabla 4 y figura 4 se observa que la mayoría de docentes, al responder las interrogantes sobre la dimensión conocimientos y competencias 41%, tuvieron clasificación bueno; al igual que otro 41% regular y 18% deficiente. A su vez, al responder las preguntas sobre la dimensión práctica pedagógica, 41% clasificaron como bueno; otro 41% regular y 18% deficiente. Mientras que al responder las interrogantes sobre la dimensión evaluación y retroalimentación, 41% su clasificación fue bueno; 29% regular; al igual que otro 29% de los docentes clasificaron como deficientes.

#### 4.1.2. Resultados inferenciales

Pruebas: Kolmogorov- Smirnov: aplicable en muestras > 50 sujetos. Shapiro-Wilk: se aplica en muestras < 50 sujetos.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. =  $> \alpha$  se acepta  $H_0$  = los datos provienen de una distribución normal.

Sig. <  $\alpha$  se admite  $H_1$  = los datos no proceden de una distribución normal. Resultado de la prueba de normalidad.

Tabla 5

*Prueba de normalidad para síndrome de Burnout y desempeño docente*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	0.117	17	,200*	0.963	17	0.690
Desempeño docente	0.116	17	,200*	0.970	17	0.825

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Considerando que la población fue menor a 50 docentes, se empleó la prueba de Shapiro-Wilk. Evidenciándose que el valor Sig. 0.690 para Síndrome de Burnout y 0.825 para desempeño docente fueron superiores a  $\alpha = 0,05$ , indicando que ambas distribuciones de datos siguen una distribución normal, correspondiendo aplicar la prueba de correlación de Pearson.

### Hipótesis general

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre el síndrome Burnout y desempeño docente en la I.E. N°17332-Amazonas.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el síndrome Burnout y desempeño docente en la I.E. N°17332-Amazonas.

### Objetivo general

Determinar la relación existente entre el síndrome de Burnout y desempeño docente en la I.E. N°17332- Amazonas.

Tabla 6

*Correlación entre síndrome de burnout y desempeño docente*

		Síndrome de Burnout	Desempeño docente
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	,893**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	17	17
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,893**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	17	17

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

En la tabla 6, se evidencia que de acuerdo al valor Sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) y coeficiente de correlación r de Pearson igual a 0,893; permite indicar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta H<sub>1</sub>, por lo tanto, el síndrome de Burnout tiene alto efecto significativo en el desempeño docente en una institución educativa de Amazonas.

### Hipótesis específica 1

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre el síndrome Burnout y los conocimientos y competencias.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el síndrome Burnout y los conocimientos y competencias.

### Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y los conocimientos y competencias.

Tabla 7

*Correlación entre síndrome de burnout y los conocimientos y competencias*

		Síndrome de Burnout	Conocimientos y competencias
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	,539*
	Sig. (bilateral)		0.026
	N	17	17
Conocimientos y competencias	Correlación de Pearson	,539*	1
	Sig. (bilateral)	0.026	
	N	17	17

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 7, se evidencia que de acuerdo al valor Sig. (0.026) <  $\alpha$  (0,05) y coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.539; permite indicar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta H<sub>1</sub>, por lo tanto, el síndrome de Burnout tiene efecto significativo moderado sobre los conocimientos y competencias de los docentes en una institución educativa de Amazonas.

## Hipótesis específica 2

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre el síndrome Burnout y la práctica pedagógica

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el síndrome Burnout y la práctica pedagógica

## Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la práctica pedagógica.

Tabla 8

### *Correlación entre síndrome de burnout y la práctica pedagógica*

		Síndrome de Burnout	Práctica pedagógica
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	,700**
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	17	17
Práctica pedagógica	Correlación de Pearson	,700**	1
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	17	17

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

En la tabla 8, se evidencia que de acuerdo al valor Sig. (0.002) <  $\alpha$  (0,05) y coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.700; permite indicar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta H<sub>1</sub>, por lo tanto, el síndrome de Burnout tiene efecto significativo alto sobre la práctica pedagógica de los docentes en una institución educativa de Amazonas.

### Hipótesis específica 3

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre el síndrome Burnout y la evaluación y retroalimentación.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el síndrome Burnout y la evaluación y retroalimentación.

### Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la evaluación y retroalimentación.

Tabla 9

*Correlación entre síndrome de burnout y la evaluación y retroalimentación*

		Síndrome de Burnout	Evaluación y retroalimentación
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	,926**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	17	17
Evaluación y retroalimentación	Correlación de Pearson	,926**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	17	17

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

En la tabla 9, se evidencia que de acuerdo al valor Sig. (0.000) >  $\alpha$  (0,05) y coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.926; permite indicar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta H<sub>1</sub>, por lo tanto, el síndrome de Burnout tiene efecto significativo muy alto sobre la evaluación y retroalimentación que realizan los docentes en una institución educativa de Amazonas.

## 4.2. Discusión de resultados

Este estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño docente en una institución educativa de Amazonas, logrando alcanzar porcentajes considerables en el análisis descriptivo para cada una de las variables. Los puntos porcentuales para la variable síndrome de Burnout en los tres niveles fueron: alto 29%; medio 47%; bajo 24%, mientras que para el desempeño docente: bueno 24%; regular 65%; deficiente 11% y al correlacionar las variables síndrome de Burnout y desempeño docente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa en la cual, el nivel de correlación de Pearson fue  $r = 0.893$  y con un nivel de significancia  $\text{Sig.} = 0.000$ , el mismo que se interpretó como una correlación alta positiva.

Estos hallazgos tienen una relación de similitud con el trabajo de investigación de Ortiz (2022) quien analizó la relación del síndrome de Burnout y el desempeño docente en una institución educativa de Cusco, a través de una investigación básica con diseño no experimental y alcance correlacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 71 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario, obteniendo como resultados: el nivel de significancia  $p = 0.000 < 0.05$  con Rho de Spearman igual a  $-0.831$ ; asimismo, 47.9% clasificaron como moderado del síndrome y 38.0% muestra clasificación baja. Concluyendo que los docentes evidencian clasificación moderada sobre el síndrome de Burnout.

En relación con el objetivo específico 1, determinar la relación entre el síndrome de Burnout y los conocimientos y competencias, en el análisis descriptivo se logró alcanzar como puntos porcentuales en los tres niveles: bueno 41%; regular 41% y deficiente 18% y al correlacionar las variables síndrome de Burnout y los conocimientos y competencias, se desestimó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 1 en la cual, el nivel de relación alcanzado fue  $r = 0.539$  y con un  $\text{Sig.} = 0.026$ , el mismo que se interpretó como una correlación positiva moderada.

Los resultados expresan una similitud con el trabajo de Vargas et al. (2022) quienes investigaron la relación entre el bienestar psicológico y el desempeño docente en una institución educativa en Lima. Desde un enfoque cuantitativo y de tipo básica con diseño no experimental y con alcance correlacional, la población se

constituyó por 90 docentes, a quienes se les aplicó una encuesta, obteniendo como resultados los siguientes: el nivel de significancia  $p = 0.000$  menor que  $0.05$  y Rho de Spearman igual  $0.575$ . Concluyendo que el bienestar psicológico se relaciona de manera significativa moderada con el desempeño docente.

En relación con el objetivo específico 2, determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la práctica pedagógica, en el análisis descriptivo se logró alcanzar como puntos porcentuales en los tres niveles: bueno  $41\%$ ; regular  $41\%$  y deficiente  $18\%$  y al correlacionar las variables síndrome de Burnout y la práctica pedagógica, se desestimó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 2 en la cual, el nivel de relación alcanzado fue  $r = 0.700$  y con un Sig.  $0.002$ , el mismo que se interpretó como una correlación positiva alta.

Los resultados expresan una similitud con el trabajo de Quipuscoa (2022) quien argumentó la asociación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en una institución educativa de Trujillo. La investigación fue de tipo básica y diseño no experimental con alcance correlacional. La muestra se conformó por 55 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario de Maslach (MBI) y la escala de satisfacción laboral, obteniendo los siguientes resultados: el nivel de significancia  $p = 0.001$  y Rho de Spearman igual a  $-0.436$ , evidenciando una asociación inversa moderada y significativa entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral. Además, se observó que  $82.72\%$  muestra una clasificación moderada de Burnout, a su vez  $67.27\%$  satisfacción laboral leve. Concluyendo que existe una relación inversa leve y significativa entre las variables en estudio.

En relación con el objetivo específico 3, determinar la relación entre el síndrome de Burnout y evaluación y retroalimentación, en el análisis descriptivo se logró alcanzar como puntos porcentuales en los tres niveles: bueno  $41\%$ ; regular  $29\%$  y deficiente  $29\%$  y al correlacionar las variables síndrome de Burnout con la evaluación y retroalimentación, se desestimó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 3, en la cual, el nivel de relación alcanzado fue  $r = 0.926$  y con un Sig.  $0.000$ , el mismo que se interpretó como una correlación positiva muy alta.

Los resultados expresan una similitud con el trabajo de Entre los estudios internacionales se puede mencionar el trabajo de Jarrín et al. (2022) de Ecuador

quienes tuvieron como objetivo establecer la incidencia del síndrome de burnout en docentes de Ecuador de educación superior, utilizaron un enfoque cuantitativo y diseño no experimental descriptivo de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 378 docentes, a quienes se les aplicó una encuesta electrónica, obteniendo los siguientes resultados: 30.83% docentes padecen el síndrome; 14.54% están en riesgo de sufrirlo, mientras que 54.64% no lo padecen, a su vez por dimensiones 30.08% presentan agotamiento emocional; 15.04% despersonalización y baja realización personal 15.79%. Concluyendo que el síndrome de Burnout se manifiesta en afecciones físicas, mentales y emocionales, disminuyendo la capacidad de los docentes.

## V. CONCLUSIONES

Después de haber culminado el estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

- Primera: El síndrome de Burnout se correlaciona con el desempeño docente, en una institución educativa de Amazonas; ya que ( $p: 0,000 < 0,05$  y coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0.893$ , relación positiva significativa). Por tanto, el síndrome de Burnout tiene moderado efecto significativo en el desempeño docente.
- Segunda: El síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión conocimientos y competencias; ya que, ( $p: 0,026 < 0,05$ ; y coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,539$ ; relación positiva significativa). Por lo consiguiente, el síndrome de Burnout tiene moderado efecto significativo sobre la dimensión conocimientos y competencias en los docentes en una institución educativa de Amazonas.
- Tercera: El síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión práctica pedagógica, ( $p: 0,002 < 0,05$ ; y coeficiente de Spearman  $Rho = 0,700$  relación positiva significativa). Por lo consiguiente, el síndrome de Burnout tiene alto efecto significativo sobre la dimensión práctica pedagógica en los docentes en una institución educativa de Amazonas.
- Cuarta: El síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión evaluación y retroalimentación, ( $p: 0,000 < 0,05$ ; y coeficiente de correlación de Person  $r = 0,926$  relación positiva significativa). Por lo consiguiente, el síndrome de Burnout tiene muy alto efecto significativo sobre la dimensión evaluación y retroalimentación en los docentes en una institución educativa de Amazonas.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Los resultados encontrados en el presente estudio, evidencian la existencia de una relación muy alta positiva significativa, es por ello que a nivel institucional se debe priorizar políticas educativas internas de adecuada salud mental, con la aplicación de estrategias que posibilitan en el personal docente no solo conocer las causas y efectos que tiene el síndrome Burnout, sino generar también espacios de recreación y vida saludable, generando en ellos una cultura de prevención.
2. Según los resultados observados se puede precisar la existencia de niveles de regular a alto en las dimensiones de desempeño docente, debiéndose fortalecer con trabajo en equipo, promocionando capacitaciones y talleres para afianzar métodos y técnicas con enfoque desde la teoría humanista y el cuidado a la salud mental; asimismo, generar espacios para integrar y participar activamente en la gestión escolar.
3. Se sugiere según los resultados observados que los docentes tienen Es recomendable promover la creación de un ambiente de trabajo es baja percepción sobre su realización profesional por diferentes factores, en ese sentido, la institución educativa debe coordinar ante la Ugel, la gestión de programas de pasantías, becas, que ofrezcan a los docentes crecer de manera profesional.
4. A los docentes, continuar manteniendo el profesionalismo y sinergia profesional que se evidenció en la presente investigación, que se priorice un estudio formativo, a pesar que se presente adversidades o situaciones desfavorables para desarrollar su profesionalismo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angulo, V. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria en Colombia. Tesis de Posgrado – Universidad de Antioquia.  
[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/30202/10/AnguloValeria\\_2022\\_BurnoutDocentesColombia.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/30202/10/AnguloValeria_2022_BurnoutDocentesColombia.pdf)
- Anzules, J., Veliz, I. y Menéndez, T. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana. *Revista de ciencias de la salud*, 6(1), 9-15, <file:///C:/Users/User/Downloads/3902-Art%C3%ADculo-16878-3-10-20220317.pdf>
- Barbachán, E. (2020). Desempeño docente y habilidades investigativas en estudiantes de universidades públicas peruanas. *Revista científica Conrado*, 16 (74),  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000300093](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000300093)
- Bernal, C. (2017). Metodología de la investigación. Universidad de La Sabana, Colombia. PEARSON. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Borges, A. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública venezolana. *Comunidad y Salud*, 14. Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1690-32932012000100002](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-32932012000100002)
- Bravo, M. y Elizondo, M. (2022). Burnout Syndrome in teachers during the COVID-19 pandemic in Chile. *Revista Educación las Américas*, 12 (1),  
<file:///C:/Users/User/Downloads/196-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1836-2-10-20230221.pdf>
- Cruzado, J. (2022). La evaluación formativa en la educación. *Revista comunicación*, 13 (2), [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682022000200149&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682022000200149&script=sci_arttext)

- Guerra, J. (2020). El constructivismo en la educación y el aporte de la teoría sociocultural de Vygotsky para comprender la construcción del conocimiento en el ser humano. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.2 (77),  
file:///C:/Users/User/Downloads/2033-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2166-1-10-20200512%20(1).pdf
- Hernández, R. y Fernández, C. (2017). *Metodología de la investigación* (Vol. 6). Mexico: MC Graw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación* (Vol. 6). Mexico: MC Graw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jara, C., Navarrete, C. y Zapata, M. (2023). Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. *Revista ciencia y tecnología* , 23 (38), 86-97.  
<https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia>
- Lauracio, C. (2021 ). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Universidad Nacional del Altiplano de Puno. SCOPUS . Obtenido de <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Lavado, K. (2022). Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate. Tesis de Posgrado - Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134061/Lavado\\_CKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134061/Lavado_CKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Méndez, C. (2022). Liderazgo directivo en el desempeño docente de la Educación Básica Regular. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, 1 (32),  
[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1850-99592022000200066&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1850-99592022000200066&script=sci_arttext)
- MINEDU. (2019). *Diseño Curricular de la Educación Básica Regular*. Ministerio de Educación . Lima : Ministerio de Educación . Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6906/Dise%C3%B1o%20Curricular%20B%C3%A1sico%20Nacional%20de%20la%2>

0Formaci%C3%B3n%20Inicial%20Docente%20programa%20de%20estudios%20de%20Educaci%C3%B3n%20Secundaria%2C%20especialidad%20Ciencia

- Navarro, F. y Quedena, C. (2022). Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de colegios de la provincia de Sullana - Piura. Tesis de Posgrado - Universidad César Vallejo,  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113885/Navarro\\_PF-Quedena\\_SCFY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113885/Navarro_PF-Quedena_SCFY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nicolás, A. (2022). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de Institutos de Educación Superior del distrito de Sullana. Tesis de Posgrado - Universidad César Vallejo,  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80379/Nicolas\\_MAF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80379/Nicolas_MAF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ortiz, D. (2023). Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias del Cusco. Tesis de Posgrado - Universidad Cesar Vallejo, <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100355>
- Puertas, P., Gonzales, G., Melguizo, E., Valverde, M., Ortega, M. y Ubago, J. (2022). Evolución de la producción científica del síndrome de burnout, inteligencia emocional y práctica de actividad físico-saludable en docentes. *Revista de Psicología*, 1 (2), 359-368,  
[https://dehesa.unex.es:8443/bitstream/10662/16097/1/0214-9877\\_2022\\_1\\_2\\_359.pdf](https://dehesa.unex.es:8443/bitstream/10662/16097/1/0214-9877_2022_1_2_359.pdf)
- Quintero, J. y Benítez, F. (febrero de 2020). Síndrome de burnout en enfermeras de una institución hospitalaria de tercer nivel en Colombia. *Aquichan*, 45(23). Obtenido de <https://doi.org/10.5294/aqui.2020.20.2.6>
- Quipuscoa, M. (2022). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Trujillo, Tesis de Posgrado - Universidad César Vallejo,  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96363/Quipuscoa\\_SM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96363/Quipuscoa_SM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Ramos, M. (2023). Disfunción familiar y evaluación formativa en estudiantes de tercer grado de una institución educativa del nivel primaria, Lambayeque. Tesis de Posgrado - Universidad Cesar Vallejo, <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106173>
- Sanz, M., Orozco, M. y Toma, R. (2022). Construcción conceptual de la competencia global en educación. *Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria*, 34(1), 83-103. <https://doi.org/10.14201/teri.25394>
- Soto, M. y Méndez, J. (2022). Síndrome de Burnout en el profesional docente en el marco de la Covid-19. Revisión Teórica. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria Pentaciencias*, 4 (2), 31-46, <https://www.editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/72>
- Tito, P., Torres, M. y Pérez, E. (2022). Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: un análisis factorial exploratorio. *Revista de enfermería global*, 21 (67), [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412022000300050&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412022000300050&script=sci_arttext)
- Parra, K. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral de docentes de ciencias de la salud. *Odontol. Sanmarquina*, 26(2), 1-8. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/odont/article/view/23761>
- Gamarra, J., Zelada, H. y Arévalo, D. (2023). Relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en Docentes de Educación Secundaria. *ACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education, and Technology*, 1(1), 1-8. [https://laccei.org/LACCEI2023-BuenosAires/papers/Contribution\\_498\\_a.pdf](https://laccei.org/LACCEI2023-BuenosAires/papers/Contribution_498_a.pdf)
- Espinoza, J., Morán, F. y Granados, J. (2021). El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. *Polo del conocimiento*, 6(3), 670-679. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926895>
- Saldaña, D. y Gonzales, L. (2022). La práctica pedagógica en educación superior: una mirada desde los actores de la carrera de Educación Inicial. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación REXE*, 21(46), 312-327, <https://www.scielo.cl/pdf/rexe/v21n46/0718-5162-rexe-21-46-312.pdf>

Vargas, R., Aguirre, Y., Idrogo, G. y Noel, G. (2023). Bienestar psicológico y desempeño docente en la educación básica regular. Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. 6 (22).

<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/401>

Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. Revista ciencia y educación, 1 (2),

<file:///C:/Users/User/Downloads/8-Texto%20del%20art%C3%ADculo-40-2-10-20201210.pdf>

Zapata, E. (2023). Técnicas e instrumentos de investigación en la actividad investigativa. Revista educación. 21 (21), 8–9,

<https://revistas.unsch.edu.pe/index.php/educacion/article/view/458>

## Anexo 1: Instrumento de recolección de datos



### Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente del nivel primario de la IE N° 17332 - Alto Ipacuma

**Introducción:** El presente cuestionario servirá para obtener información acerca de la influencia que puede llegar a tener el Síndrome de Burnout, en referencia con el desempeño docente del nivel primario, considerando con ello la participación de docentes de la I.E. N° 17332. Cabe señalar que toda la información ofrecida debe de ser veraz y cada dato será anónimo.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

### SÍNDROME DE BURNOUT

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
	<b>Agotamiento emocional</b>					
1.	¿Considera que la sensación de cansancio continuo incide negativamente en su motivación hacia las actividades docentes?					
2.	¿Considera que la percepción de estar sobrecargado por demandas laborales y emocionales afecta su capacidad para participar activamente en el aula?					
3.	¿Considera que el sentirse emocionalmente drenado como resultado de su labor impacta directamente en su efectividad para enseñar?					
4.	¿Considera que la dificultad para recargar energías después de un día laboral repercute en su preparación de clases?					
5.	¿Considera que la sensación de estar constantemente presionado por cumplir con todas las responsabilidades docentes influye en su bienestar personal?					

---

6. ¿Considera que la disminución de su entusiasmo por la enseñanza, como consecuencia de factores estresantes, afecta la calidad de la educación que brinda?

---

7. ¿Considera que la necesidad de invertir esfuerzos adicionales para mantener la calidad de su enseñanza, a pesar del agotamiento, influye en su satisfacción laboral?

---

8. ¿Considera que la sensación de no poder desconectar de las obligaciones laborales incluso fuera del horario escolar impacta su equilibrio vida laboral-vida personal?

---

9. ¿Considera que la percepción de estar perdiendo su pasión por enseñar debido al estrés continuo afecta su interacción con los estudiantes?

---

### **Despersonalización**

---

10. ¿Considera que, en su labor diaria, ha experimentado una menor implicación emocional hacia las actividades educativas y los logros de sus estudiantes?

---

11. ¿Considera que la reducción en la motivación por participar en proyectos o actividades escolares adicionales es algo que ha notado en usted durante el último año?

---

12. ¿Considera que ha habido momentos en los cuales ha reaccionado con apatía frente a situaciones que antes le hubieran preocupado o afectado emocionalmente en el ámbito educativo?

---

13. ¿Considera que su interés por establecer conexiones personales con el personal docente y alumnos se ha visto considerablemente disminuido recientemente?

---

14. ¿Considera que últimamente ha sentido que los logros académicos de sus estudiantes no le generan la misma satisfacción u orgullo que antes?

---

15. ¿Considera que su capacidad para empatizar con las dificultades o emociones de los estudiantes se ha reducido en el último periodo?

---

16. ¿Considera que ha incrementado su tendencia a evitar la involucración directa en actividades que requieren interacción cercana y colaborativa con otros docentes o estudiantes?

---

17. ¿Considera que ha perdido el interés en buscar y aplicar nuevas estrategias didácticas que estimulen el aprendizaje significativo en sus estudiantes?

---

18. ¿Considera que ha notado un desapego creciente hacia la percepción y consideración de las emociones de compañeros de trabajo y alumnos durante sus horas de docencia?

---

### **Reducción de la realización personal**

---

19. ¿Considera usted que la disminución en el entusiasmo por participar en actividades académicas extras a lo largo del año lectivo se relaciona con una menor satisfacción personal en la docencia?

---

20.	¿Considera usted que la falta de reconocimiento por parte de la institución y los padres hacia el trabajo realizado impacta negativamente en su satisfacción profesional?
21.	¿Considera que la sensación de no contribuir significativamente al aprendizaje y desarrollo de los estudiantes influye en su percepción de eficacia personal?
22.	¿Considera que la escasez de oportunidades para el desarrollo profesional dentro de la institución contribuye a su falta de motivación para innovar en la enseñanza?
23.	¿Considera que la existencia de un ambiente laboral estresante y competitivo influye en su nivel de satisfacción por el trabajo que realiza?
24.	¿Considera que el no sentirse parte de la comunidad educativa, como falta de inclusión en la toma de decisiones, afecta su percepción sobre el propósito de su labor docente?
25.	¿Considera que la percepción de que los esfuerzos personales no se traducen en un aprendizaje efectivo de los estudiantes disminuye su motivación por enseñar?

### DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
<b>Conocimientos y competencias</b>						
1.	¿Considera que el continuo proceso de capacitación y actualización en los métodos de enseñanza impacta significativamente en el éxito académico de los alumnos?					
2.	¿Considera que poseer conocimientos especializados en áreas específicas mejora la capacidad de brindar una educación integral a los estudiantes?					
3.	¿Considera que la incorporación de técnicas creativas en la planificación de las lecciones enriquece el proceso de aprendizaje de los estudiantes?					
4.	¿Considera que fomentar un entorno donde prevalezca la creatividad docente contribuye al desarrollo de habilidades críticas y solución de problemas en los estudiantes?					
5.	¿Considera que la adaptación de estrategias pedagógicas innovadoras fortalece el interés y la participación de los estudiantes en el aula?					
<b>Práctica pedagógica</b>						
6.	¿Consideras que la capacidad para adaptar las estrategias didácticas según las necesidades cambiantes de los alumnos refleja un alto grado de competencia en la práctica pedagógica?					
7.	¿Consideras que la habilidad para modificar el enfoque pedagógico ante situaciones imprevistas en el aula indica una efectiva gestión del aprendizaje?					

8. ¿Consideras que el establecimiento de un diálogo constante entre docente y estudiante mejora significativamente el proceso enseñanza-aprendizaje?

---

9. ¿Consideras que la implementación de técnicas innovadoras y dinámicas en el proceso de enseñanza contribuye positivamente al desarrollo cognitivo de los estudiantes?

---

10. ¿Consideras que la capacidad de los educadores para integrar recursos educativos digitales frente a las distintas necesidades de aprendizaje denota una práctica pedagógica adaptable y contemporánea?

---

### **Evaluación y retroalimentación**

---

11. ¿Considera que en su metodología de evaluación se evita cualquier tipo de predisposición hacia los estudiantes, asegurando así una valoración exclusivamente basada en sus desempeños académicos correspondientes a los objetivos establecidos?

---

12. ¿Considera que los métodos de evaluación que aplica están directamente relacionados con los contenidos enseñados y buscan medir las competencias relevantes para el desarrollo académico de los estudiantes?

---

13. ¿Considera que la retroalimentación que proporciona a los estudiantes después de las evaluaciones es entregada en un momento que permite y fomenta su mejora constante en el proceso de aprendizaje?

---

14. ¿Considera que su enfoque al evaluar se centra imparcialmente en los resultados obtenidos por los estudiantes, sin dejar que factores externos al desempeño académico influyan en la calificación final?

---

15. ¿Considera que los instrumentos de evaluación utilizados no solo sirven como medida de los conocimientos adquiridos, sino que también contribuyen al desarrollo de habilidades críticas necesarias para el entorno educativo y social actual?

---

Gracias por su colaboración

**Anexo 2: Consentimiento informado**



**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo \_\_\_\_\_, Con Dirección  
en \_\_\_\_\_, con DNI  
\_\_\_\_\_ autorizo y acepto participar en el proyecto titulado:

Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente del nivel primario de la IE N° 17332 - Alto Ipacuma.

Estoy enterado y acepto que los resultados sean utilizados para fines científicos.

ATENTAMENTE

.....

FIRMA

### Anexo 3: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Variable 1 Síndrome e Burnout	Es el estado de agotamiento emocional, mental y físico que resulta de la exhibición amplia al estrés laboral crónico. especialmente en profesiones que implican una interacción intensa y continua con personas, como el ámbito docente. El síndrome de Burnout afecta de modo negativo a la salud, el bienestar y el rendimiento de trabajo de un individuo (Borges, 2022).	La variable síndrome de Burnout será medida mediante la aplicación de un cuestionario con 25 ítems en escala de Likert, bajo la premisa de 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal.	Agotamiento emocional	- Fatiga - Agobio - Desgaste	1 al 9	<u>Ordinal</u>  Nunca (1); casi nunca (2); a veces (3); casi siempre (4) y siempre (5).
			Despersonalización	- Distanciamiento - Indiferencia - Insensibilidad	10 al 18	
			Reducción de la realización personal	- Desmotivación - Insatisfacción - Perdida de sentido	19 al 25	
Variable 2 Desempeño docente	Se refiere al éxito de los deportistas que lo practican,	De forma similar que la anterior variable, su medición será a	Conocimientos y competencias	- Actualización - Especialización - Creatividad	1 a 5	Ordinal  Nunca (1); casi nunca (2); a

definiéndolo como el mejoramiento de marcas, logros de primeros puestos o premios en los diversos certámenes que tienen participación (Chomba, 2022).	través de un cuestionario con 15 ítems en la escala de Likert, bajo la premisa de 3 dimensiones: Conocimientos y competencias, Práctica pedagógica y Evaluación y retroalimentación	Práctica pedagógica	- Dinamismo - Flexibilidad - Interacción	6; a 10	veces (3); casi siempre (4) y siempre (5).
		Evaluación y retroalimentación	- Objetividad - Pertinencia - Oportunidad	11 a 15	

#### Anexo 4: Matriz de consistencia

<b>Título:</b>			
<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	
¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 17332 - Amazonas?	Determinar la relación existente entre el síndrome de Burnout y desempeño docente en la I.E. N°17332- Amazonas.	Existe relación significativa entre el síndrome Burnout y desempeño docente en la I.E. N°17332- Amazonas.	- Tipo de investigación: Básica - Diseño de investigación: No experimental con alcance Correlacional.
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>		Donde:
¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y los conocimientos y competencias?	Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y los conocimientos y competencias	Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y los conocimientos y competencias	M: 17 docentes de la I.E. N°17332
¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y la práctica pedagógica?	Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la práctica pedagógica	Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la práctica pedagógica	O1: Información de la variable síndrome de Burnout
¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y evaluación y retroalimentación?	Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y evaluación y retroalimentación.	Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la evaluación y retroalimentación.	O2: Información de la variable desempeño docente. r: Relación entre las variables de estudio: Síndrome de Burnout y desempeño docente.

## Anexo 5

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Síndrome de Burnout y desempeño docente en la IE N° 17332 – Amazonas.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**  
Síndrome de Burnout y desempeño docente.

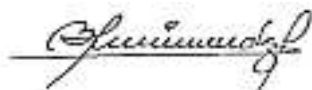
**TESISTA:** Br. Salazar Shiwij, Feliciano

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

**OBSERVACIONES:** Apto para su aplicación

**APROBADO:** SI  NO

Chiclayo, agosto 2024



Firma/DNI: 16526129  
Experto: Bertila Hernández Fernández

## Anexo 6

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Síndrome de Burnout y desempeño docente en la IE N° 17332 – Amazonas.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**  
Síndrome de Burnout y desempeño docente.

**TESISTA:** Br. Salazar Shiwij, Feliciano

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

**OBSERVACIONES:** Apto para su aplicación

**APROBADO:** SI  NO

Chiclayo, agosto 2024



Firma/DNI: 16684333  
Experto: Wilver Saucedo Pérez

## Anexo 7

### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Síndrome de Burnout y desempeño docente en la IE N° 17332 – Amazonas.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**  
Síndrome de Burnout y desempeño docente.

**TESISTA:** Br. Salazar Shiwij, Feliciano

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

**OBSERVACIONES:** Apto para su aplicación

**APROBADO:**

SI

NO

Chiclayo, agosto 2024



Firma/DNI: 17451308  
Experto: Oscar Bengamin Sánchez Cubas

## Anexo 8: Prueba de confiabilidad

### Estadísticas de fiabilidad

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.973	25

---

### Estadísticas de fiabilidad

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.955	15

---