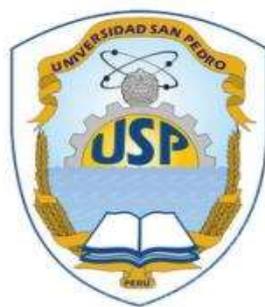


UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Influencia del Síndrome de Burnout en el  
desempeño docente de los profesores del  
Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals -  
Trujillo, 2016**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con  
mención en Docencia Universitaria e **Investigación**  
**Pedagógica**

**AUTOR: Torres Cordova, Luis Edinson**  
**ASESORA: Sánchez Pereda, Silvana América**

**Trujillo – Perú**  
**2018**

Palabras Clave : Síndrome de Burnout

Tema	Influencia
Especialidad	Medicina Física - Fisioterapia y Rehabilitación

Key Word : Burnout Syndrome

Theme	Influence
Specialty	Physical Medicine - Physiotherapy and Rehabilitation

**Línea de Investigación:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Ciencias de la Educación

**Disciplina:** Educación General

**Línea de investigación:** Didáctica para el proceso de enseñanza aprendizaje

INFLUENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL  
DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DEL  
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO PABLO CASALS  
- TRUJILLO, 2016

INFLUENCE OF BURNOUT SYNDROME IN THE  
TEACHING PERFORMANCE OF THE TEACHERS OF THE  
TECHNOLOGICAL SUPERIOR INSTITUTE PABLO  
CASALS - TRUJILLO, 2016

## **RESUMEN**

El Síndrome de Burnout en el Desempeño Docente de los Profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016, tuvo como objetivo principal Determinar la Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño Docente de los Profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals.

Con una población y muestra de 92 docentes, de estudio tipo básico descriptivo con diseño No experimental, de corte Transversal. Utilizando la técnica de la encuesta. El instrumento: Test Maslach Burnout Inventory; aplicado a los profesores que consta de 22 ítems tipo Likert., y de un marco muestral probabilístico estratificado.

En resultados, se ha encontrado que la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional, el 35,9% de docentes presentan un nivel bajo y el 64,1 % presentan un nivel alto, luego el 37% de docentes con nivel bajo y el 63 % un nivel alto de despersonalización y el 37% de docentes con un nivel alto y un 63% de nivel bajo de realización personal con el Desempeño Docente. En conclusión, se puede afirmar que la presencia del síndrome de Burnout afecta el desempeño de los docentes.

## ABSTRACT

The Burnout Syndrome in the Teaching Performance of the Teachers of the Higher Technological Institute Pablo Casals - Trujillo, 2016, had as main objective to Determine the Influence of the Burnout Syndrome in the teaching performance of the Teachers of the Higher Technological Institute Pablo Casals.

With a population and sample of 92 teachers, of descriptive basic type study with non-experimental design, of cross-section. Using the survey technique. The instrument: Test Maslach Burnout Inventory; applied to teachers that consists of 22 Likert-type items, and of a stratified probabilistic sampling frame.

In results, it has been found that the relationship between the Burnout syndrome in its emotional exhaustion dimension, 35.9% of teachers have a low level and 64.1% have a high level, then 37% of teachers with a high level low and 63% a high level of depersonalization and 37% of teachers with a high level and 63% of low level of personal fulfillment with Teaching Performance. In conclusion, it can be affirmed that the presence of Burnout syndrome affects the performance of teachers.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA	Página N°
PALABRAS CLAVES .....	i
TITULO .....	ii
RESUMEN .....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÍNDICE.....	v
INTRODUCCION .....	1
1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS CIENTIFICOS .....	4
2. JUSTIFICACION .....	12
3. PROBLEMA.....	15
3.1 Realidad del Problema .....	17
3.2 Enunciado del Problema.....	18
4. CONCEPTUALIZACION Y OPERALIZACION DE LAS VARIABLES .....	19
5. HIPOTESIS .....	20
6. OBJETIVOS .....	21
7. METODOLOGIA .....	22
7.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	23
7.1.1 Tipo de Investigación.....	23
7.1.2 Diseño de Investigación .....	24
7.2 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	24
7.2.1 Unidad Muestral.....	25
7.2.2 Población.....	25
7.2.3 Muestra.....	26
7.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN .....	27
6.3.1 Técnicas .....	28
6.3.2 Instrumentos.....	28
7.4 PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACION.....	30
6.4.1 Análisis de la Información.....	31

RESULTADOS .....	35
8.1 ANALISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES .....	36
8.2 ANALISIS CORRELACIONAL Y PRUEBA DE HIPOTESIS .....	50
8.2.1 Análisis Correlacional.....	51
8.2.2 prueba de Hipótesis.....	52
9. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN .....	53
10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	58
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	61
12. ANEXOS Y APÉNDICE.....	67

## INDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: Población Total de Docentes del Instituto Pablo Casals .....	25
TABLA N° 2: Muestra de Docentes del Instituto Pablo Casals .....	27
TABLA N° 3: Dimensiones del Cuestionario Maslach.....	30
TABLA N° 4: Dimensiones del Desempeño del Docente.....	31
TABLA N° 5: Nivel del Desempeño Docente.....	31
TABLA N° 6: Síndrome de Burnout según la Dimensión Agotamiento Emocional en el Desempeño Docente .....	37
TABLA N° 7: Síndrome de Burnout según la Dimensión Despersonalización en el Desempeño.....	38
TABLA Nª 8: Síndrome de Burnout según la Dimensión Realización Personal en el Desempeño Docente .....	40
TABLA Nª 9: Dimensión Asistencia y Puntualidad del Desempeño de Los Docentes.....	42
TABLA Nª 10: Dimensión Actitud del Docente en el Desempeño Docente.....	43
TABLA Nª 11: Dimensión Dominio de la Asignatura del Desempeño de los Docentes .....	44
TABLA N° 12: Presentación de Pruebas de Hipótesis .....	47
TABLA N° 19: Pruebas De Chi-Cuadrado.....	47

## INDICE DE FIGURAS

FIGURA N° 1: Síndrome de Burnout Según la Dimensión Agotamiento Emocional en el Desempeño Docente .....	37
FIGURA N° 2: Síndrome de Burnout Según la Dimensión Despersonalización en el Desempeño Docente .....	39
FIGURA N° 3: Síndrome de Burnout según la Dimensión Realización Personal en el Desempeño Docente .....	40
FIGURA N° 4: Nivel de Síndrome de Burnout en los Docentes del Instituto Pablo Casals .....	41
FIGURA N° 5: Dimensión Asistencia y Puntualidad del Desempeño de los Docentes .....	42
FIGURA N° 6: Dimensión Actitud del Docente en el Desempeño Docente .....	43
FIGURA N° 7: Dimensión Dominio de la Asignatura del Desempeño de los Docentes .....	45
FIGURA N <sup>a</sup> 8. Nivel de Desempeño de los Docentes del Instituto Pablo Casal .....	46
FIGURA N <sup>a</sup> 9: Reencuentro Desempeño Docente y Síndrome de Burnout .....	53

# **INTRODUCCIÓN**

En la actualidad vivimos en un mundo tan cambiante que repercute en el desenvolvimiento de la persona en el ámbito laboral, donde la competitividad que derivan de la globalización determina grandes cambios en las instituciones educativas generando trastornos o desequilibrios en la salud física y mental de sus docentes.

En los últimos años se viene evaluando la calidad educativa en todos sus ámbitos, donde conducente a la acreditación que tienen como objetivo garantizar un mejor servicio educativo prestado por las distintas instituciones universitarias y/o de institutos, estos hechos tienen a los docentes sometidos a constantes presiones y demandas laborales en la cual evidencian altos niveles de estrés ocupacional los que afectan su nivel de satisfacción, desempeño, productividad y salud. El Síndrome de Burnout o de desgaste profesional, también considerado como estrés laboral se manifiesta con cambios psicológicos que incrementan su intensidad desde la inestabilidad hasta estallidos emocionales. Esta entidad patológica se ha observado en personal de prestación de servicios, docentes, abogados, profesionales de salud, policías, más aún si ejercitan sus labores en contacto directo con las personas. El síndrome de Burnout se caracteriza por un agotamiento emocional extremo, la despersonalización en el trato con las personas y la ausencia de realización personal en el trabajo según Maslach (1982)

En estudios realizados en España se ha detectado predominante en el profesorado estrés laboral, demostrándose, que la docencia es una profesión altamente estresante. La presencia del estrés laboral está estrechamente ligada a las condiciones laborales en que se desarrolla un trabajador, por lo que se vuelve de vital importancia el conocimiento del entorno laboral en que se desenvuelve el docente y la manera en que dichas condiciones se tornan en fuentes de estrés. El desempeño docente desarrolla una labor cada vez más compleja que exige al educador una mayor preparación pedagógica, manejo de un bagaje psicopedagógico que le permita conocer al estudiante a fin de favorecer su aprendizaje en un clima idóneo que depende en gran medida de la calidad de la interacción interpersonal con los estudiantes que contribuye al mejoramiento de la calidad de formación.

En este contexto esta realidad se observó que los docentes del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals de la ciudad de Trujillo - Perú, están sometidos a una serie

de estresores que están presentes en su quehacer profesional entre las que podemos mencionar: variadas responsabilidades; salario insatisfactorio, pocas posibilidades de ascenso (promoción), desinterés de los estudiantes, exceso de trabajo, alto número de estudiantes y/o secciones, con el correspondiente desgaste físico y psicológico, producido por preparación de clases, corrección de evaluaciones, problemas familiares, laborales (doble trabajo) o trabajos paralelos, problemas de tránsito para llegar al trabajo, cumplimiento con los compromisos asumidos en el tiempo previsto; aumento de la competitividad y posibilidad de pérdida de trabajo, exigencias de estudios de postgrado y/o especializaciones, manejo de nuevas tecnologías de información y comunicación, normas de evaluación más exigentes, compartir la mayor parte de tiempo con estudiantes y muy poco con colegas, pocas oportunidades de discutir problemas profesionales entre docentes, etc. También, se observó ausencia a las clases por parte de los docentes, desmotivación, que en algunas ocasiones contribuye al trato impersonal que realizan a los estudiantes.

Es en estos momentos y con estas circunstancias, en los que considero que debemos de trabajar en este estudio que se pretende realizar entonces, resulta importante e interesante porque permitirá conocer si las teorías sobre la relación entre el estrés laboral en el desempeño docente, se cumplen en el caso particular del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals. El análisis de las variables del síndrome de Burnout, también permitirá obtener información minuciosa, detallada y útil de cómo se manifiestan sus indicadores en los docentes de Instituto Pablo Casals, lo cual servirá para encontrar explicaciones a diversos aspectos del que hacer educativo. También servirá para que los profesores reflexionen sobre la labor que vienen desarrollando y emprendan acciones tendientes a elevar día a día la educación de los estudiantes y en consecuencia su potencial para el aprendizaje.

Como todo trabajo de investigación los resultados obtenidos permitirán incrementar el nivel de información y conocimiento sobre el tema que es materia de estudio, reforzando o limitando las teorías existentes al respecto, quedando a disposición de los miles de interesados en ampliar sus conocimientos sobre el síndrome de Burnout en el desempeño Docente.

## **1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA**

Viera (2013), en su trabajo de investigación sobre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en el docente cubano, su objetivo fue de detectar la presencia del mismo, con una muestra de 621 docentes de enseñanza en cuatro provincias, lo cual utilizó el Inventario de estrés para maestros, la Escala sintomática de estrés y el Inventario de Burnout de Maslach. Su estudio fue descriptivo, con un diseño transversal, en el cual reveló la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del Burnout en 67.5%. Dentro de las dimensiones como el agotamiento emocional fue la dimensión del Burnout más afectada, con predominio de valores no deseables en el 64.4%. Se constató una relación directa entre la edad y el estrés laboral, e inversa con el Burnout.

El Burnout en los docentes se manifestó diferente según los años de experiencia en la docencia. En sus resultados también se identificó una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas de estrés (que denominamos “tríada del desgaste”), como consecuencia de un ciclo de pérdida de recursos, que integra el burnout al proceso del estrés laboral; y una relativa independencia de las dimensiones de la despersonalización y la realización personal, congruente con la mediación de variables de la personalidad.

En su investigación concluye que la presencia del estrés laboral y el burnout fue de elevada magnitud en los docentes del estudio, revela el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar.

Cárdenas (2014), en su investigación sobre el Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado en la Universidad del Cauca, Popayán, Colombia, en donde sus objetivos fueron: Analizar la relación entre Burnout y una serie de variables socio demográficas, causas y consecuencias del síndrome, en profesores universitarios de los sectores

público y privado de dicha ciudad. Su método fue evaluado con el Cuestionario Breve de Burnout, validado para Latinoamérica y para profesores.

Su estudio de este trabajo fue cuantitativo transversal; para analizar los datos se utilizaron estadísticas descriptivas y la prueba de chi cuadrado, se aceptaron niveles de significación estadística de  $p < 0.05$ . El análisis es univariado y bivariado. Quedando, así como Resultados un índice de baja presencia del síndrome de burnout en esta población. Se encuentro una frecuencia del 9% de alta despersonalización en el sector privado y del 12% en el sector público, es decir que estos docentes han desarrollado insensibilidad hacia los receptores de sus servicios, y frecuencias del 16% y del 10% de altas consecuencias físicas y del 9% y 10% de altas consecuencias sociales, en los sectores privado y público, respectivamente. En el cual las variables que están altamente asociadas es la dimensión de la despersonalización.

Ramírez (2004), en su artículo de estudio correlacional con diseño ex post facto, su propósito fue examinar la relación entre los puntajes obtenidos por docentes universitarios en la evaluación de su desempeño con el grado de estrés percibido y con la presencia de indicadores del síndrome de Burnout.

Para ello planteo los siguientes objetivos: 1) analizar la relación que existe entre los niveles de estrés percibido y el desempeño docente; 2) analizar la relación que existe entre el Burnout y el desempeño docente; y 3) analizar la relación que existe entre los niveles de estrés percibido y Burnout. En su recolección de datos se aplicaron la Escala de Estrés Percibido de Cohen y el Cuestionario de Burnout del Profesorado a una muestra convencional de 59 catedráticos de una facultad de la Universidad Autónoma de Nuevo León (México).

Se examinaron los resultados de la evaluación del desempeño docente administrada a los alumnos en dos períodos inmediatos anteriores. La mayoría de las correlaciones entre el desempeño docente con estrés y Burnout resultaron débiles y no significativas; solamente resultó significativa la correlación entre

falta de realización y cambio en el desempeño docente, que fue una correlación negativa ( $r=-.446$ ;  $p=.003$ ). La correlación entre los dos aspectos de desorganización institucional, supervisión y condiciones organizacionales, con cambio en desempeño docente, indicaron que, a medida que se percibe más desorganización institucional, el desempeño docente empeora ( $r=-.361$ ,  $p=.019$  y  $r=.308$ ,  $p=.047$ ; respectivamente). En síntesis, los resultados indican que la falta de realización y la desorganización pueden estar relacionadas con el decremento del desempeño docente.

Colado (2013), considero que el síndrome Burnout es un componente más que influye en el rendimiento académico en la universidad (como el género, la trayectoria en bachillerato, la vocación, etc.) al afectar el desempeño docente, se plantea en esta investigación determinar la relación entre el síndrome Burnout en profesores universitarios de la Facultad de Informática Mazatlán (FIMAZ), de la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS) y su desempeño docente, este último definido como el resultado obtenido en la evaluación realizada a profesores por la administración institucional y cuantificada como el porcentaje otorgado por los estudiantes según diversos rubros, como planeación de clase, manejo de contenidos, utilización del tiempo, evaluaciones, etc.

En su trabajo se recopiló la información aplicando un instrumento especializado en medir la presencia del síndrome Burnout (Escala Maslash) a los docentes. Entre los resultados más relevantes se destaca que los profesores con una antigüedad de 15 años o más, presentan mejores índices de desempeño docente (85% o más) y bajos niveles de agotamiento (Burnout); mientras que los docentes con 14 años o menos de tiempo en el aula, obtuvieron un porcentaje de aprobación de los estudiantes de menos del 85% y altos niveles de cansancio (Burnout). Es importante resaltar que, de manera global, el 20% de los docentes encuestados presenta altos índices de Burnout y el 36% niveles medios de este síndrome. Se puede concluir que el síndrome Burnout impacta

a los docentes más jóvenes o con menos antigüedad, afectando de esta manera su desempeño docente. Pero no deben excluirse otros factores también implicados en la enseñanza y en el aprendizaje.

Lizett (2015), en su investigación cuantitativa descriptiva tuvo como objetivo identificar el Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo en agosto de 2015. En la cual su población fue 898 docentes de 44 escuelas; el tamaño de la muestra calculada fue de 269 profesionales, que cumplieron con los criterios inclusión, exclusión y de reemplazo, seleccionados con el muestreo estratificado.

Para la realización de su trabajo utilizó la encuesta, para aplicar el inventario del Síndrome de Burnout de Maslach adaptado por Fernández en el 2002 (la confiabilidad fue medida con el alfa de cronbach: 0.7244 para Cansancio emocional, 0.7429 para Despersonalización, y 0.7195 para Realización Personal). Cuyos resultados revelaron que la mayoría de población docente no presenta Síndrome de Burnout (93%), sin embargo (7%) si lo padecen. Así mismo un nivel alto de agotamiento emocional (55%) y despersonalización (20%). En donde se destaca que un 98% de los docentes alcanzan un nivel bajo de realización personal haciéndolos más vulnerables de desarrollar este síndrome

Vessoni (2017), realizó una investigación acerca del Burnout y Desempeño Laboral en Docentes Universitarios de una carrera en una Universidad Privada de Lima Metropolitana. Donde recalca que este síndrome afecta aspectos profesionales como personales de distintos trabajadores, incluyendo a los docentes. Una de las áreas afectadas es el desempeño laboral.

En su investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre ambas variables en 53 docentes universitarios de una carrera en una universidad particular. A su vez, se buscó identificar porcentajes y prevalencias del Burnout en esta población. En sus resultados se halló que el 30.2% de la población de

docentes presentaría síntomas altos de Burnout. Por otro lado, descubrió que las variables de Burnout y desempeño laboral tienen una relación pero que no se especifica la dirección. Y al analizar las correlaciones entre las dimensiones del Burnout y el desempeño, no se evidencian relaciones significativas.

Tinoco (2014), dentro de su investigación y su objetivo fue el de determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao. Cuya hipótesis fue: ¿la presencia del Síndrome de Burnout influye significativamente en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud? Y su Metodología: fue correlacional de corte transversal, su población muestral estuvo constituida por 50 profesores y por 250 estudiantes quienes realizaron la evaluación del desempeño. La técnica que utilizó fue la encuesta. El instrumento fue: Test de medición del Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory – Educator Survey MBIES); aplicado a los profesores que consto de 22 ítems tipo Likert. En los estudiantes se aplicó el cuestionario para medir el desempeño docente; consta de 56 ítems tipo Likert.

Se obtuvo que: el 62% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % presentan un nivel alto de Agotamiento Emocional, en la dimensión Despersonalización el 54% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % un nivel alto de despersonalización. En la Dimensión Realización Personal el 58% de docentes presenta un nivel medio y un 24% un nivel bajo de realización personal.

En sus conclusiones fue que la variable síndrome de Burnout el 64% de los Docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao presentan evidencias del síndrome de Burnout o síndrome del quemado en el nivel medio y el 18% de docentes presentan el síndrome de Burnout en el nivel alto; En la variable Desempeño Docente el 40% de estudiantes opinan que los docentes tienen un

desempeño regular y el 36% opina que tienen un desempeño deficiente. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se puede evidenciar que la presencia del síndrome de Burnout influye significativamente en el desempeño de los docentes, toda vez que presentan un nivel medio con tendencia a alto del síndrome, y un desempeño regular con tendencia a deficiente del mismo.

Mamani (2016), en su investigación titulado Clima laboral y síndrome de Burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru en el distrito de Juliaca. Tuvo como propósito describir la relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en los docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru de Juliaca, la muestra estuvo conformado por 47 docentes del nivel inicial, primario y secundario. El diseño corresponde al no experimental, de tipo descriptivo correlacional, se utilizó el cuestionario de clima social de R. H. Moss, compuesto por tres dimensiones (Relación, Autorrealización y Cambio), que consta de 90 ítems a los que se responde con una escala dicotómico de V, F y el Inventario de burnout de Maslach (MBI) que consta de 22 ítems distribuidos en tres dimensiones (Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal) esta se responde en una escala tipo Likert de 7 opciones.

Los principales resultados indicaron que el 53.2% de los docentes presentaron un nivel de clima laboral bueno, así mismo, el 53.2% presentaron un nivel bajo de síndrome de burnout, en cuanto a las correlaciones por dimensiones, se obtuvieron que el clima laboral en su dimensión relación se correlaciona indirecta y significativamente con la variable síndrome de Burnout, del mismo modo el clima laboral en su dimensión estabilidad/cambio muestra una correlación indirecta y significativa. Por otro lado, el clima laboral en su dimensión autorrealización muestra una correlación, pero esta no es significativa con la variable síndrome de Burnout.

Esplana (2017), en su investigación su Objetivo es determinar la relación que existe entre síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica – 2017. La muestra estuvo conformada por 76 docentes. La técnica de recolección de datos para la variable síndrome de Burnout; fue la encuesta cuyo instrumento es cuestionario (instrumento validado por Maslach y Jackson) y para la variable clima organizacional; se utilizó la técnica encuesta cuyo instrumento es cuestionario. Los resultados fueron: La mayoría de los docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” tuvieron síndrome de Burnout moderado en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, presentando clima organizacional débil. Así mismo se observa que 46,05% (35) de los docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica tuvieron síndrome de Burnout moderado y clima organizacional débil; el 22,37% (10) presentan síndrome de Burnout bajo y clima organizacional fuerte; lo que implica que el síndrome de Burnout es un factor predisponente para el clima organizacional. Se concluye que existe relación significativa entre síndrome de Burnout y clima organizacional.

Flores (2016), el propósito de su investigación fue el de determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la Ciudad de Trujillo. El tamaño de la muestra fue de 100 docentes, se seleccionó 10 de cada Institución Educativa y se aplicó un diseño de investigación tipo descriptivo - correlacional. Los instrumentos que se emplearon para la medición de las variables fueron el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES). Las dimensiones a medir de la variable Síndrome de Burnout fueron: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal y de la variable Clima Laboral fueron: Relaciones, Autorrealización y Estabilidad/Cambio.

En los resultados, se encontró que las variables investigadas y sus dimensiones entre sí, están relacionadas de manera directa y la fuerza de la relación es significativa, considerando que el coeficiente de contingencia calculado es 0.91. Se concluye que existe relación estadística significativa directa entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral y sus respectivas dimensiones

Salazar (2014), Con el objetivo de: Conocer el Nivel de Síndrome de Burnout en los docentes de la Escuela de Estomatología UPAO. Su Diseño fue: Observacional, prospectivo, transversal y descriptivo. Ámbito de estudio: Clínica Estomatológica de la Universidad Privada Antenor Orrego. Con una Población de: 67 odontólogos.

En el cual sus resultados fueron en: El nivel de Síndrome de Burnout el área más afectada fue realización personal con un 96.88%. Respecto al sexo masculino en 44 docentes encontramos un nivel alto de realización personal con un 100% en contraposición al sexo femenino con 18 docentes obtuvieron 90%; igualmente en los solteros con 21 docentes se ubicaron en el nivel alto de realización personal con el 100% y 38 docentes casados un 97.44%. Se encontró que 60 docentes con  $\leq 20$  horas de trabajo predominó el nivel alto de realización personal en un 97.77%. Según área de desempeño 37 docentes del área de rehabilitación oral se ubicaron en el nivel alto de realización personal en un 97.37% seguido el área de cirugía con un 96.15%. Según institución de trabajo 53 docentes que laboran en UPAO se encontró en el nivel alto de realización personal con un 96.36%.

Chávez (2015), en su trabajo titulado Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular La Inmaculada de Trujillo – Perú 2015, tuvo como objetivo identificar los principales factores de riesgo del estrés y su influencia en el desempeño de ellos, para lo cual se realizó un estudio no experimental, descriptivo y de corte transversal. Aplicó como instrumento de medición a la muestra un cuestionario de estrés laboral (CEL), empleando la escala de Likert (sobre estrés en docentes), validado por dos

profesionales del área de psicología. En el análisis estadístico se usó la prueba de Kolgomorov Smirnov para determinar la normalidad de los datos, y la prueba de asociación Chi Cuadrado, y Tau-b de Kendall o Tau-c de Kendall para determinar la Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes, empleando el paquete estadístico SPSS versión 22 como soporte para el procesamiento de datos. Los resultados mostraron que el instrumento posee consistencia interna, confiabilidad y validez de constructo adecuado que permitió identificar los factores del estrés laboral como: la carga de trabajo y la relación con los alumnos con un 72.5% respectivamente, la relación con los padres de familia con 60.8%, el conflicto y ambigüedad de funciones con 51%, la relación con los colegas con un 56.9% y el clima institucional con 80.4%. Así mismo se identificó los factores del desempeño docente entre los que tenemos: la seguridad y permanencia con 54.9%, el establecimiento de objetivos con 70.6%, la condición de trabajo con 86.3%, promoción y desarrollo del docente con 52.9%, reconocimiento como persona importante con 47.1%. Se concluyó que el estrés laboral influye significativamente en el desempeño de los docentes, en un nivel medio con 88.6%. La principal recomendación a la que se llegó es que los directivos del centro educativo deben promover acciones de prevención y manejo del estrés laboral que permitan mejorar las condiciones laborales y se pueda lograr un apropiado desempeño docente, ya que según los expertos las condiciones laborales positivas pueden incrementar el desempeño del docente.

## **2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La sociedad de información ha cambiado su modelo y requiere de profesionales que se adapten a los constantes cambios tecnológicos, sociales, culturales, ecológicos, políticos y económicos. Los puestos de trabajo únicos ya no existen, y la formación profesional no es suficiente para afrontar esta realidad de crisis y, a veces, envuelta en la incertidumbre que constituye el escenario educativo actual.

El síndrome de Burnout es un problema de salud pública que va en aumento y que no sólo repercute en la salud de los profesionales de educación sino también en la calidad de su trabajo, deteriorando la relación profesor-estudiante, tanto social como económico.

El docente como los demás profesionales que trabajan directamente con personas, parecen ser especialmente vulnerable al estrés laboral debido a la presión a la que se ven sometidos por intentar responder a las demandas cada vez más exigentes del entorno institucional, la sobrecarga laboral, la responsabilidad familiar y el clima organizacional serían entre otros factores los que causarían el síndrome de Burnout al exigirse cada vez más a sí mismos y presentar alguna sintomatología asociada con este síndrome, por lo que son más frecuentes las licencias o permisos, el desinterés, la apatía, la depresión y el agotamiento que estarían afectando el desempeño docente.

En este sentido, la expresión desgaste profesional (Síndrome de Burnout), surge como respuesta al estrés laboral en profesiones que mantienen una relación constante y directa con personas, presentando agotamiento, despersonalización. Por otro lado, la Evaluación de Desempeño Docente entendida como un proceso permanente y enfocado hacia el perfeccionamiento de la docencia con miras a cumplir con el compromiso de ofrecer una educación de alta calidad para el beneficio de la región y del país en una institución educativa, se han convertido en un valor estratégico indiscutible para la Institución.

Dado que este síndrome es prevenible, es muy importante disponer de datos sobre su influencia en este colectivo para poder elaborar planes de prevención.

La presente investigación tiene como propósito identificar la presencia del síndrome de Burnout que deben presentar los docentes del instituto Pablo Casals manifestado por un desequilibrio en el bienestar físico y psicológico, lo cual

afecta su desempeño docente y su bienestar personal, así mismo sustentar la necesidad de proponer planes de mejoramiento continuo, estrategias de representación e interacción.

Donde también se pretende conocer los factores del clima organizacional que influyen en el desempeño laboral de los docentes que impactan significativamente en su rendimiento, en las relaciones docentes-alumnos, en el sentido real de pertenencia, en la comunicación, en el liderazgo y fundamentalmente en la satisfacción laboral, a través de un estudio que permita establecer alternativas de mejora para su inmediata atención.

Asimismo, tiene relevancia social, en la medida en que aporta con información actualizada sobre el clima institucional en las instituciones educativas, en el entendido de que el clima institucional dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional, donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí

Al realizar la búsqueda de antecedentes se pudo constatar que aún no existen muchos estudios relacionados con el tema, siendo necesario investigar para generar estrategias que permitan mejorar la educación de institutos desde una mirada interna del docente, en una era donde el estrés se ha convertido en una enfermedad del milenio. Ya que es fundamental que estos profesionales se encuentren en plenas facultades psicológicas por las importantes labores que van a desempeñar, no sólo a nivel nacional sino también a nivel internacional, en conflictos armados, catástrofes o en misiones de mantenimiento de la paz.

A nivel teórico es positivo porque propondrá, reflexiones y análisis en torno a la concepción del clima organizacional, los tipos de clima y factores que inciden, tales como el enfoque de liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales, así como también aspectos inherentes al desempeño laboral de docentes,

enfocándose en sus habilidades y estrategias.; destacando algunos de sus roles, al ampliar los conocimientos del equipo docente de la institución en estudio, sobre todo si se aplican los contenidos expuestos.

A nivel práctico es conveniente que los directores de las instituciones educativas asuman que el clima organizacional hace que los docentes se motiven por su trabajo, en consecuencia, es necesario que propicien un ambiente estimulante, pues se agilizaría la actividad estudiantil y sería más productiva para todos.

A nivel metodológico el proceso investigativo dará lugar a un material escrito, que podrá ser utilizado como antecedente para otros trabajos de investigación que aborden el tópico expuesto, así como de material de apoyo para diversos estudios porque contiene, además, un instrumento de recolección de información validado por expertos en el área.

Es relevante porque nos va a permitir conocer en qué grado los docentes del Instituto Pablo Casals están con este problema, por el cual los profesores no pueden desempeñarse armónicamente en su trabajo ya que los perjudicados estarían siendo los alumnos. También es un aporte para las futuras investigaciones sobre este tema, en lo cual es un tema muy de moda por el famoso estrés, ya que por el estrés adquirimos enfermedades no deseables.

### **3. PROBLEMA**

A nivel Mundial el Síndrome de Deterioro (Burnout) fue conocido en los países de Estados Unidos y Europa desde las décadas de los 70s. Este fenómeno es observado en todas aquellas profesiones relacionadas con la atención a personas que presentan algún problema, están enfermas, son ignorantes, débiles, discapacitadas, etc.

El síndrome de Burnout se caracteriza por un agotamiento emocional extremo, la despersonalización en el trato con las personas y la ausencia de realización personal en el trabajo según Maslach (1982).

Albaladejo (2012), en sus estudios realizados en España se ha detectado predominante en el profesorado estrés laboral, demostrándose, que la docencia es una profesión altamente estresante. La presencia de estrés conlleva a consecuencias que perjudican su salud y la calidad de trabajo, por lo tanto, puede afectar el aprendizaje y el rendimiento académico del estudiante

Así también Ramírez (2013), en Colombia en su trabajo titulado Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento de docentes universitarios, describe que el objetivo de su estudio aplicado de tipo descriptivo y correlacional fue determinar el nivel de Síndrome de Burnout existente en docentes universitarios pertenecientes a la facultad de educación, de una universidad privada de Bogotá, y las relaciones existentes entre dicho nivel con variables de género y antigüedad laboral y con las estrategias de afrontamiento utilizadas habitualmente por ellos. Se contó con la colaboración voluntaria de 30 docentes, a quienes se aplicaron dos instrumentos: Maslach Burnout Inventory (MBI) desarrollado por Maslach y Jackson en 1981, y la Escala Multidimensional de Evaluación de los Estilos Generales de Afrontamiento (COPE) elaborada por Carver, Scheier y Weintraub, en 1989. El nivel del síndrome es bajo para las categorías de cansancio emocional y despersonalización, y medio para realización personal. Las relaciones estadísticas no fueron significativas para género, antigüedad en el cargo y estrategias de afrontamiento. Se establecieron como estilos de afrontamiento más utilizados: desarrollo personal, resolver el problema, planificación y reevaluación positiva; y un mayor número de puntajes altos en cansancio emocional y realización profesional en mujeres.

Tinoco (2013), en su contexto, se observó que los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao, están sometidos a una

serie de estresores que están presentes en su quehacer profesional entre las que podemos mencionar: variadas responsabilidades; salario insatisfactorio, pocas posibilidades de ascenso (promoción), desinterés de los estudiantes, exceso de trabajo, alto número de estudiantes y/o secciones, con el correspondiente desgaste físico y psicológico, producido por preparación de clases, corrección de evaluaciones, problemas familiares, laborales (doble trabajo) o trabajos paralelos, problemas de tránsito para llegar al trabajo, cumplimiento con los compromisos asumidos en el tiempo previsto; aumento de la competitividad y posibilidad de pérdida de trabajo, exigencias de estudios de postgrado y/o especializaciones, manejo de nuevas tecnologías de información y comunicación, normas de evaluación más exigentes, compartir la mayor parte de tiempo con estudiantes y muy poco con colegas, pocas oportunidades de discutir problemas profesionales entre docentes, etc. También, se observó ausencia a las clases por parte de los docentes, desmotivación, cansancio por enfrentar doble tarea (madre – docente), que en algunas ocasiones contribuye al trato impersonal que realizan a los estudiantes, por estas consideraciones se parte de las interrogantes

Chávez (2015), en el departamento de la Libertad - Perú en su tesis denominada Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular La Inmaculada de Trujillo - Perú 2015, tuvo como objetivo identificar los principales factores de riesgo del estrés y su influencia en el desempeño de ellos, para lo cual se realizó un estudio no experimental, descriptivo y de corte transversal. Aplicó como instrumento de medición a la muestra un cuestionario de estrés laboral (CEL), empleando la escala de Likert (sobre estrés en docentes), validado por dos profesionales del área de psicología. En el análisis estadístico se usó la prueba de Kolgomorov Smirnov para determinar la normalidad de los datos, y la prueba de asociación Chi Cuadrado, y Tau-b de Kendall o Tau-c de Kendall para determinar la Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes, empleando el paquete estadístico SPSS versión 22 como soporte para el procesamiento de datos. Los resultados mostraron que el instrumento posee consistencia interna, confiabilidad y validez de constructo adecuado que permitió

identificar los factores del estrés laboral. Concluyó que el estrés laboral influye significativamente en el desempeño de los docentes. La principal recomendación a la que se llegó es que los directivos del centro educativo deben promover acciones de prevención y manejo del estrés laboral que permitan mejorar las condiciones laborales y se pueda lograr un apropiado desempeño docente, ya que según los expertos las condiciones laborales positivas pueden incrementar el desempeño del docente.

En el Instituto Pablo Casal se observó una serie de problemas psicosociales en cuanto al rendimiento y conducta del Docente, percibiendo un ambiente no deseable en el ámbito laboral, por ejemplo, una irritación al escuchar las exposiciones de los alumnos, en una apatía por problemas personales, también falta de tolerancia hacia los alumnos de dicho Instituto. De igual manera al hacer reuniones para coordinar programas sobre asuntos del instituto, los docentes no tenían interés, se percibía una pérdida de la creatividad, distracción por el celular, criticismo, evitación de contactos con otros docentes, conflictos interpersonales, malhumor, aislamiento, formación de grupos críticos, como también una evitación profesional. Todas estas actitudes de parte de los docentes los perjudicados vienen siendo los alumnos. Llegando a la conclusión que esta característica concordaba con un síndrome llamado el Síndrome de Burnout o del quemado y por lo tanto se formuló el siguiente problema

### **3.1 Enunciado del problema**

¿En qué medida el Síndrome de Burnout Influye en el desempeño Docente de los Profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016?

## **4. CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional		
		Dimensiones	Indicadores	Items
1. Síndrome de Burnout	Es el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores (Maslach, 1977)	Agotamiento Emocional	Cansancio	1,6
			Fatiga	3
			Malestar	2,13
			Agotamiento	14,16
			Desgaste	8,20
		Despersonalización	Bajo rendimiento laboral	11,15
			Baja autoestima	5,10,22
		Realización personal	Frialdad	17,18
			Irritabilidad	9,21
			Frustración	12,7
			Indiferencia	4,19

Fuente: Christina Maslach y elaboración Propia

		1. De la Asistencia y Puntualidad	- Valora la puntualidad	1
			- Entrega puntual de pruebas	3,21
			- Entrega de Sílabos oportuna	2
			- Recuperación de clase	4,5
			- Favorece el dialogo	6,9

2. Desempeño docente	Evaluación que evidencia el dominio en su área de conocimiento metodología en la enseñanza, evaluación de la asignatura a su cargo (Astocasa, 2015)	2. De la Actitud Docente	- Aplica experiencias universitarias	11
			- Promueve la investigación	7
			- Uso adecuado del tiempo	13
			- Fomenta la participación estudiantil	8,12,10
		3.- Dominio de la Asignatura	- Uso de bibliografía actualizada	15,17
			- Promueve el trabajo en equipo	18,19
			- Cumplimiento de Programación Académica	16
			- Responde Consultas	14,20

*Fuente: Astocasa, José F. y elaboración Propia*

## 5. HIPÓTESIS

### 5.1 Hipótesis General

La presencia del Síndrome de Burnout influye significativamente en el Desempeño Docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016

### 5.2 Hipótesis Nula:

La presencia del Síndrome de Burnout no influye significativamente en el Desempeño Docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016

## **6. OBJETIVOS**

### **6.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño Docente de los Profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016

### **6.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Identificar la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016
- Identificar la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión de Despersonalización y el desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016
- Identificar la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión Realización Personal y el desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016
- Relacionar el Síndrome de Burnout con el desempeño docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016

## **MATERIAL Y METODOS**

## 7. METODOLOGIA DEL TRABAJO

### 7.1. Tipo y Diseño de Investigación

**7.1.1. Tipo de investigación:** Es una investigación de tipo Básica, cuantitativo, Descriptivo correlacional de corte transversal, relacionar las variables síndrome de Burnout con desempeño docente. (Kerlinger, 2014)

**7.1.2. Diseño de Investigación:** El diseño de la investigación es No experimental y de tipo Transversal con un modelo de dos etapas: Descriptivo - Correlacional.

Es no experimental, porque permite la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre variables, sin intervención directa sobre la variación simultánea de las variables independientes y dependientes. Kerlinger (2014). En la investigación no se posee control directo de la Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño Docente de los Profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals.

Es Transversal descriptiva, porque con mucha frecuencia, el propósito del investigador consiste en describir situaciones, eventos y hechos. Esto es, decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Manrique (2009). Es decir, describir la Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño Docente de los Profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals de la ciudad de Trujillo

Es Transversal correlacional, porque tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables,

en un contexto en particular Kerlinger (2014). Es decir, analizar la relación existente entre las variables del síndrome de Burnout.

## 7.2 Población y muestra

### 7.2.1 Unidad de Análisis

El estudio se realizó en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016

### 7.2.2 Población

Representado por los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals de la ciudad de Trujillo, 2016, cuyo número en promedio oscila aproximadamente en 92 docentes

**TABLA N° 01. Población total de docentes del Instituto Pablo Casals, 2016**

Instituto Pablo Casals / Carreras Técnicas:	N° de Docentes
Idiomas	9
Enfermería	16
Farmacia	12
Laboratorio	10
Fisioterapia	15
Humanidades	12
Prótesis	8
Seguridad y prevención de riesgos	12
Cosmética	16
Computación	10
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>

*Fuente: Registro Técnico del Instituto Pablo Casals*

### 7.2.3 Muestra:

Es la parte de la población que se somete a investigación o al estudio, para Viejtes la muestra hace referencia a una parte de la población o universo. Es decir, corresponde al conjunto de unidades de análisis que se extraen del marco muestral para representar la conducta del Universo en su conjunto

Para la población se calculó en un muestreo probabilístico utilizando un muestro

Probabilístico estratificado, donde cada estrato son los ítems del síndrome de Burnout en los docentes del Instituto Pablo Casals.

El tamaño de la muestra se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 PQN}{e^2 (N - 1) + z^2 PQ}$$

En donde:

n : Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población= 120

P: Proporción de una de las variables importantes del estudio (0.5)

Q: 1 - p (complemento de p). (0.5)

e : Error de tolerancia (0.05)

$Z_{\alpha/2}$ : Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de  $(1 - \alpha) = 0.90$  Nivel de Confianza (1.65)

Realizando todos los cálculos obtenemos el siguiente tamaño de n:

$$n = 92$$

Se determina la Afijación Proporcional (K) para cada estrato que corresponde cada año:

---

$$K = \frac{n}{N}$$

$$K = \frac{92}{120}$$

En donde:  $K = 0.8$

---

El resultado se muestra en la siguiente tabla:

**TABLA N° 02. Muestra de docentes del Instituto Pablo Casals, 2016**

Instituto Pablo Casals / Carreras Técnicas:	N° de Docentes
Idiomas	8
Enfermería	14
Farmacía	9
Laboratorio	6
Fisioterapia	11
Humanidades	9
Prótesis	10
Seguridad y prevención de riesgos	7
Cosmética	10
Computación	8
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>

*Fuente: Registro Técnico del Instituto Pablo Casals y Elaboración Propia*

La muestra se eligió al azar a cada segmento

## **7.3 Técnica e instrumentos de Investigación**

### **7.3.1 Técnica**

Encuesta: Para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta, que es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas, así: Permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas. (Angélica, 2014)

Al respecto, Hinojosa (2014), describen a la encuesta como la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.

### **7.3.2 Instrumentos**

#### **Síndrome de Burnout:**

Recolectamos los datos de la variable de Síndrome de Burnout, con el Instrumento de la técnica de la encuesta, donde contiene una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir. Se aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, adaptado a nuestra realidad, a los docentes del Instituto Privado Pablo Casals. Las preguntas comprendidas en el cuestionario tendrán una relación directa con la necesidad de información señalada por cada uno de los indicadores a utilizar para medir los resultados de la investigación. El cuestionario Maslach de 1986 que es el instrumento más utilizado en todo el mundo, tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, y está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y su función es medir el desgaste profesional.

El cuestionario Maslach se realizó en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome:

Agotamiento emocional, realización personal y despersonalización.

- a. Subescala de agotamiento emocional; consta de 9 preguntas, valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54
- b. Subescala de realización personal; se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.
- c. Subescala de despersonalización; está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

La obtención de puntuación es la siguiente:

Agotamiento emocional (AE): 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (9 ítems)

Despersonalización (DP): 5, 10, 11, 15, 22. (5 ítems)

Realización personal (RP): 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. (8 ítems)

La escala se mide según los siguientes rangos:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes o menos

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días

Este cuestionario adaptado a nuestro proyecto, pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el síndrome de Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden 3 dimensiones diferentes, agotamiento emocional, realización personal y despersonalización, de acuerdo al siguiente cuadro:

**TABLA N° 03. DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO MASLACH**

<b>Dimensiones</b>	<b>Bajo</b>	<b>Alto</b>
Agotamiento emocional	Inferior 28	Superior a 29
Despersonalización	Inferior a 11	Superior a 12
Realización personal	Inferior a 39	Superior a 40

*Fuente: Test de Maslach Burnout Inventory*

Puntuaciones elevadas en agotamiento emocional y despersonalización; y bajas en realización personal, son indicativas de estrés alto.

Puntuaciones bajas en agotamiento emocional y despersonalización; y elevadas en realización personal son indicativas de estrés bajo.

### **Desempeño Docente:**

Para medir el desempeño docente se utilizó como técnica la encuesta, el instrumento será el cuestionario tipo likert de 21 Ítems. El instrumento a utilizar es tomado y adaptado de Astocasa (2015) que utilizó en su investigación; Desempeño profesional de los docentes de Tecnología, titulados en la UNE el año 2000, que laboran en los colegios con variantes industrial de Lima Metropolitana” Perú. La aplicación del instrumento se administró en un período de 15 a 20 minutos, clasificado en las siguientes dimensiones y con las puntuaciones correspondientes:

a) Asistencia y puntualidad: 5 ítems (1 al 5)

- b) Actitud del Docente: 9 ítems (6 al 14)
- c) Dominio de la asignatura 7 ítems (15 al 21)

**TABLA N° 04 DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE**

<b>Dimensiones</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Optimo</b>
Asistencia y puntualidad	Inferior a 19	Superior a 20
Actitud del Docente	Inferior a 21	Superior a 22
Dominio de la asignatura	Inferior a 17	Superior a 18

*Fuente: Instrumento de Astocasa, José F. (2015) y elaboración Propia.*

Este cuestionario adaptado a nuestro proyecto, pretende medir la frecuencia y la intensidad del desempeño docente. Las respuestas a las 21 preguntas miden 3 dimensiones diferentes, Asistencia y puntualidad, Actitud del Docente y Dominio de la asignatura. Y también los niveles de acuerdo al siguiente cuadro:

**TABLA N°05. NIVEL DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

<b>Nivel</b>	<b>Intervalo</b>
Deficiente	0 - 42
Optimo	43 - 84

*Fuente: Instrumento de Astocasa, José F. (2015) y elaboración Propia.*

## **8. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN**

### **8.1. Procedimiento de recolección de datos**

- Los procedimientos que se tuvo en cuenta para el recojo de la información fue de la siguiente manera:
  - a) Se recogió los datos de los docentes del Instituto Superior

Tecnológico Pablo Casals de la ciudad de Trujillo, 2016.

- b) Se seleccionó una muestra aleatoria, del total de la población teniendo en cuenta que todos los integrantes de la población tengan las mismas oportunidades de formar parte de la muestra.
- c) Se solicitó el permiso, para programar una reunión con los integrantes de la muestra, una vez coordinado con el director de la institución y los docentes encargados, se procederá a indicar fecha, hora y lugar.
- d) El día de la aplicación, se explicó a los integrantes de la presente muestra los motivos de su participación, los objetivos del trabajo, además de absolver las dudas, sugerencias y comentarios que tuvieron con relación a la ejecución de la presente investigación.
- e) En caso de que algún integrante de la muestra no quisiera participar, se procederá a escoger al azar otro docente de la relación total, para completar la cantidad de docentes requeridos para nuestra muestra.
- f) En la reunión también se coordinó la fecha, hora y lugar para el desarrollo del cuestionario de preguntas, teniendo en cuenta el cronograma de actividades programado.
- g) El día, hora y lugar coordinado con anterioridad, se procedió a la aplicación del cuestionario de preguntas a los integrantes de la muestra, aplicando en todo momento el cumplimiento de las normas estipuladas sobre la Protección de los Derechos Humanos.
- h) Una vez terminada la aplicación del instrumento se agradeció a los participantes por el apoyo a la recolección de datos del presente proyecto de investigación.

## **8.2. Análisis de la Información**

Se hizo uso de la estadística descriptiva, para lo cual se usaron cuadros estadísticos de una y dos entradas; gráficos estadísticos y medidas estadísticas como el promedio de viabilidad y proporción.

Para el análisis de los datos obtenidos se utilizaron los siguientes estadísticos:

Media Aritmética: Medida de tendencia central que caracteriza a un grupo de estudio con un solo valor y que se expresa como el cociente que resulta de dividir la suma de todos los valores o puntajes entre el número total de los mismos. La fórmula para la media aritmética con datos agrupados (Moya Calderón, 1989) es como sigue:

$$\bar{x} = \frac{\sum n_i X_i}{n}$$

Dónde:

- $X_i$  = Punto medio de clase
- $n_i$  = Frecuencia de clase  $i$  de la distribución
- $\sum$  = Suma de productos  $n_i X_i$

Desviación Estándar: Medida de dispersión de datos relacionados con la varianza pues en tanto que esta última se expresa en unidades elevadas al cuadrado (metros al cuadrado, dólares al cuadrado, etc.), para hacer práctico el enunciado, se usa la medida de desviación estándar, que por esta razón es la raíz cuadrada positiva de la varianza. (Moya calderón, 1989). Su fórmula es la siguiente:

$$S = \sqrt{\frac{\sum n_i (X_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

Dónde:

$S =$  Desviación Estándar

$x_i =$  Valores individuales

$n_i =$  Frecuencia del valor  $x$

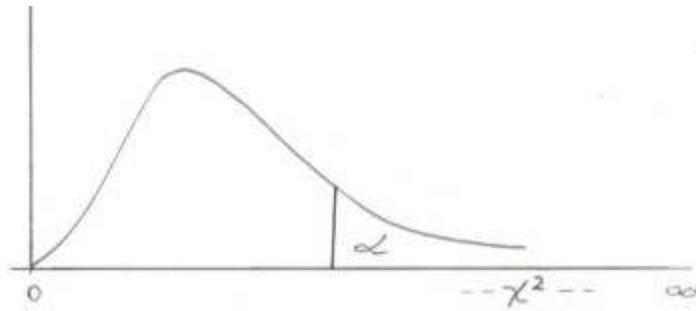
$n =$  Casos

Para la contrastación de la hipótesis: En este caso, el estadístico de prueba es Ji-cuadrado que compara las frecuencias que entregan los datos de la muestra (frecuencias observadas) con las frecuencias esperadas, y tiene la siguiente fórmula cálculo:

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde  $o_i$  representa a cada frecuencia observada y  $e_i$  representa a cada frecuencia esperada.

Esta fórmula nos dio el valor de nuestro estadístico de prueba que comparamos con un valor de la tabla de probabilidades para ji-cuadrado ( $\chi^2$ ). Esta tabla es muy parecida a la tabla *t de student*, pero tiene sólo valores positivos porque ji-cuadrado sólo da resultados positivos. Véase gráfico 1, que muestra la forma de la curva, con valores desde 0 hasta infinito.



**Gráfico 1.**

Dado que el estadístico ji cuadrado sólo toma valores positivos, la zona de rechazo de la hipótesis nula siempre estará del lado derecho de la curva.

- Programa informático: Los datos obtenidos son analizados utilizando el programa computarizado de SPSS v.21 y Microsoft Excel 2010 el cual nos permitirá hacer uso de la estadística descriptiva para el cruce de las variables en estudio y así considerando un nivel de confianza del 95%.

## **RESULTADOS**

### 3.1. ANALISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES

#### 3.1.1 SINDROME DE BURNOUT: Descripción de la Dimensión 1

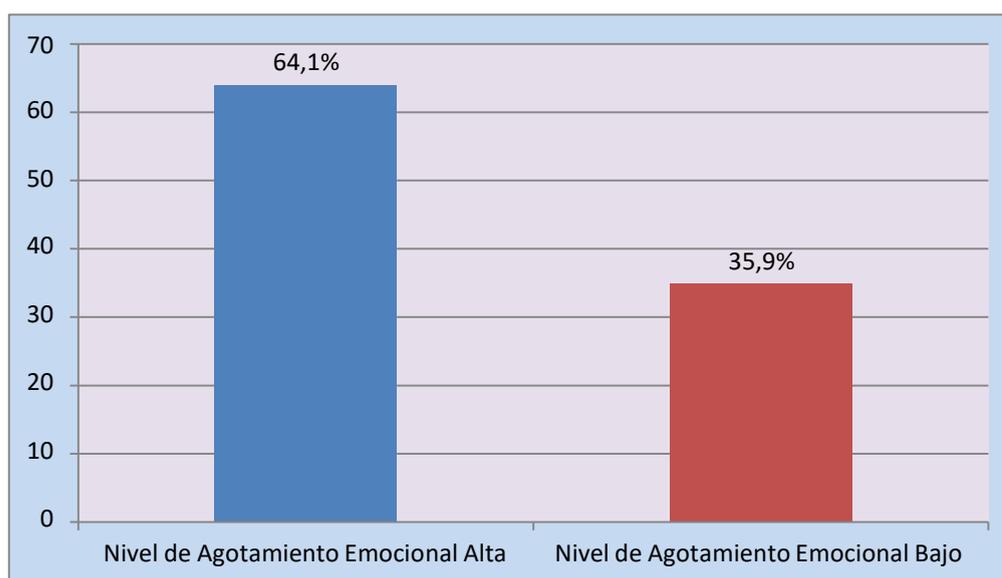
**TABLA 06. SINDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSION AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR PABLO CASAL – 2016**

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
ALTO	59	64,1	64,1
BAJO	33	35,9	35,9
Total	92	100,0	100,0

*Fuente. Investigación propia. Escala de Valoración de Maslach Burnout Inventory*

**FIGURA 1**

**SINDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSION AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR PABLO CASAL – 2016**



*Fuente. Investigación propia. Escala de Valoración de Maslach Burnout Inventory*

Como se observa en la Figura 1, del 100% de los docentes encuestados, el 35,9% refiere sentirse cansado(a) cada mañana al enfrentarse a una jornada laboral, algunas veces al mes donde presenta un nivel de agotamiento emocional bajo y el 64,1% de los docentes refiere que algunas veces a la semana siente que trabajan todo el día con estudiantes, y en ambas algunas veces al mes siente que cuando termina su jornada de trabajo está muy cansado, consideran que están trabajando demasiado, también sienten que al trabajar en contacto directo con los estudiantes le produce estrés, por ello tienen un agotamiento emocional alto.

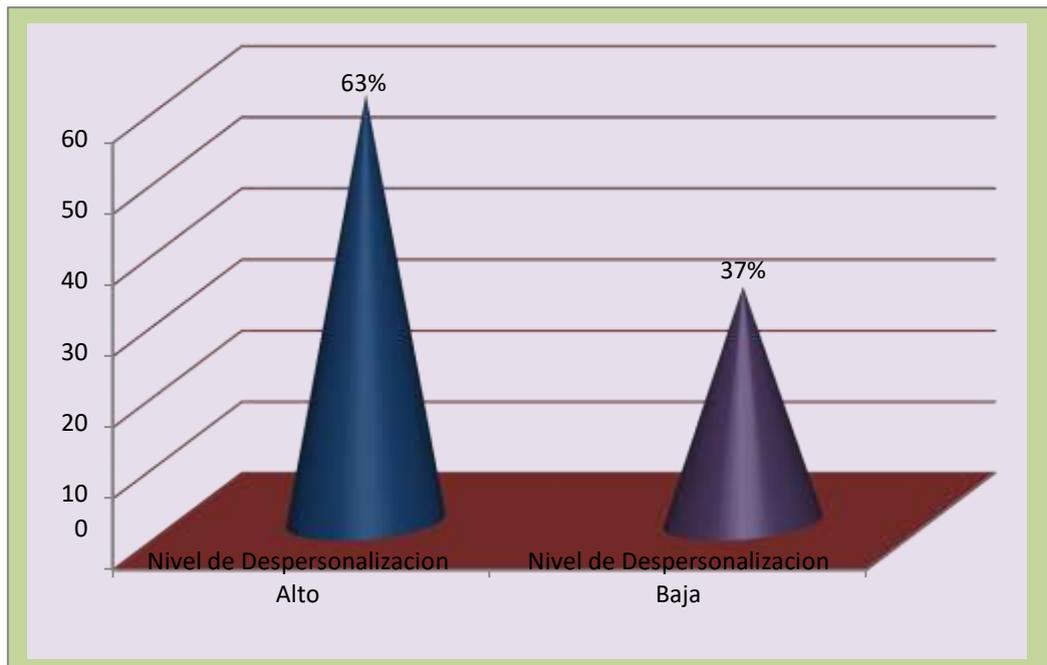
### 3.1.2 SINDROME DE BURNOUT: Descripción de la Dimensión 2

**TABLA 07. SINDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSION  
DESPERSONALIZACION EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL  
INSTITUTO SUPERIOR PABLO CASAL – 2016**

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
ALTO	58	63,0	63,0
BAJO	34	37,0	37,0
Total	92	100,0	100,0

*Fuente. Investigación propia. Escala de Valoración de Maslach Burnout Inventory*

**FIGURA 2**  
**SINDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSION DESPERSONALIZACION**  
**EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR PABLO CASAL –**  
**2016**



*Fuente. Investigación propia. Escala de Valoración de Maslach Burnout Inventory*

Como se observa en la Figura 2, del 100% de los docentes encuestados, se observa que el 37% refiere que algunas veces a la semana están tratando a algunos de sus estudiantes como objetos interpersonales donde se presenta un nivel de despersonalización baja y el 63% de los docentes encuestados manifiesta que algunas veces al mes, realmente no le importa lo que les ocurra a sus estudiantes y que los estudiantes los culpan de algunos de sus problemas se considera como muestra la figura una despersonalización alta.

### 3.1.3 SINDROME DE BURNOUT: Descripción de la Dimensión 3

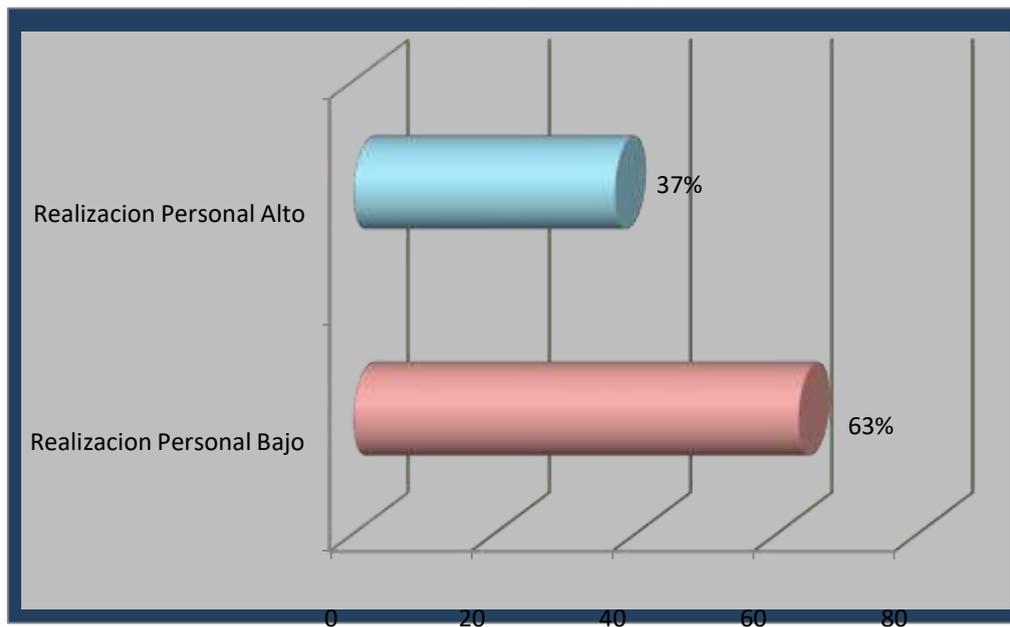
**TABLA 08. SINDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSION REALIZACION PERSONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR PABLO CASAL – 2016**

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
ALTO	34	37,0	37,0
BAJO	58	63,0	63,0
Total	92	100,0	100,0

*Fuente. Investigación propia. Escala de Valoración de Maslach Burnout Inventory*

**FIGURA 3**

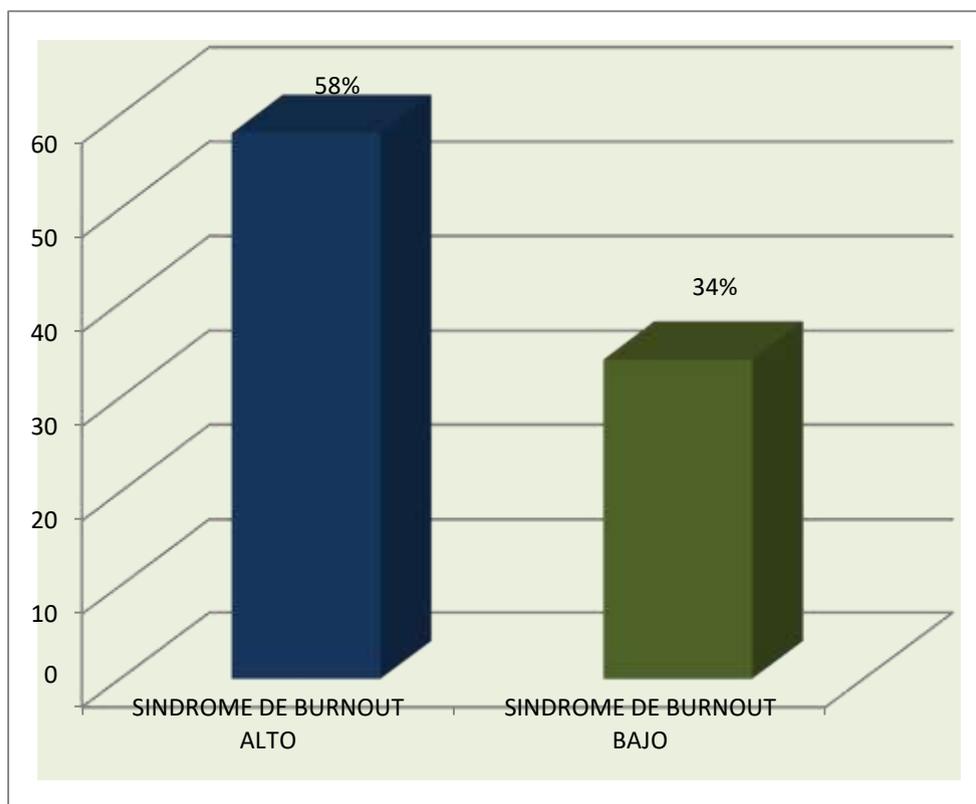
**SINDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DIMENSION REALIZACION PERSONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR PABLO CASAL – 2016**



*Fuente. Investigación propia. Escala de Valoración de Maslach Burnout Inventory*

En la Figura 3, se observa que el 63% de los docentes encuestados describe que algunas veces al mes no pueden crear con facilidad un clima agradable en el trabajo esto presenta un nivel de realización persona bajo y solo el 37% de los docentes encuestados refiere que algunas veces a la semana se sienten con mucha energía en su trabajo eso representa un nivel de realización personal alta.

**FIGURA 4. NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DEL INSTITUTO PABLO CASALS - 2016**



*Fuente. Investigación propia. Escala de Valoración de Maslach Burnout Inventory*

Los resultados encontrados en la presente investigación determino la presencia de la frecuencia del Síndrome de Burnout en los docentes del Instituto Superior Pablo Casals, observando del 100%, que el 58% se encuentra con el síndrome de Burnout alto y el 34% con el síndrome de Burnout bajo

### 3.1.4 EVALUACION DESEMPEÑO DOCENTE: Descripción de la Dimensión 1

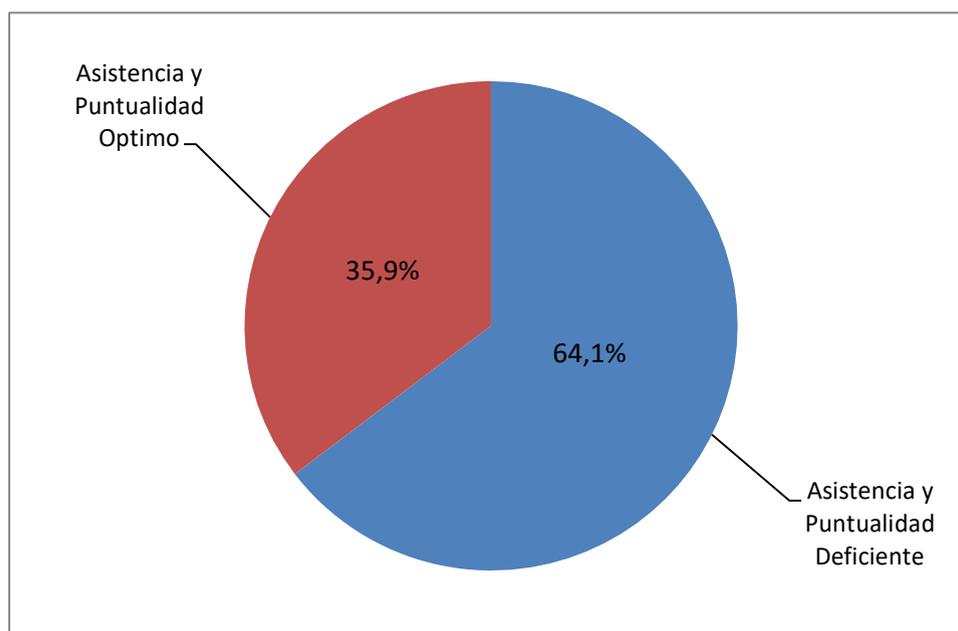
**TABLA 09. DIMENSION ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR PABLO CASALS – 2016**

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
DEFICIENTE	59	64,1	64,1
OPTIMO	33	35,9	35,9
Total	92	100,0	100,0

*Fuente. Investigación propia. Cuestionario Evaluación de Desempeño Docente. (2016)*

**FIGURA 5**

**DIMENSION ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR PABLO CASALS – 2016**



*Fuente. Investigación propia. Cuestionario Evaluación de Desempeño Docente. (2016)*

Respecto a los resultados de la dimensión asistencia y puntualidad en el desempeño de los docentes, se observa en la Figura 4, del 100%, que el 35,9% algunas veces al mes asisten puntualmente a clases y así mismo cumplen con la entrega de los sílabos en donde presenta un nivel de asistencia y puntualidad optima y solo el 64,1% respecto

al indicador no avisan cuando no pueden asistir a clases y algunas veces al mes no devuelven las pruebas calificadas esto representa un nivel de asistencia y puntualidad Deficiente.

### 3.1.5 EVALUACION DESEMPEÑO DOCENTE: Descripción de la Dimensión 2

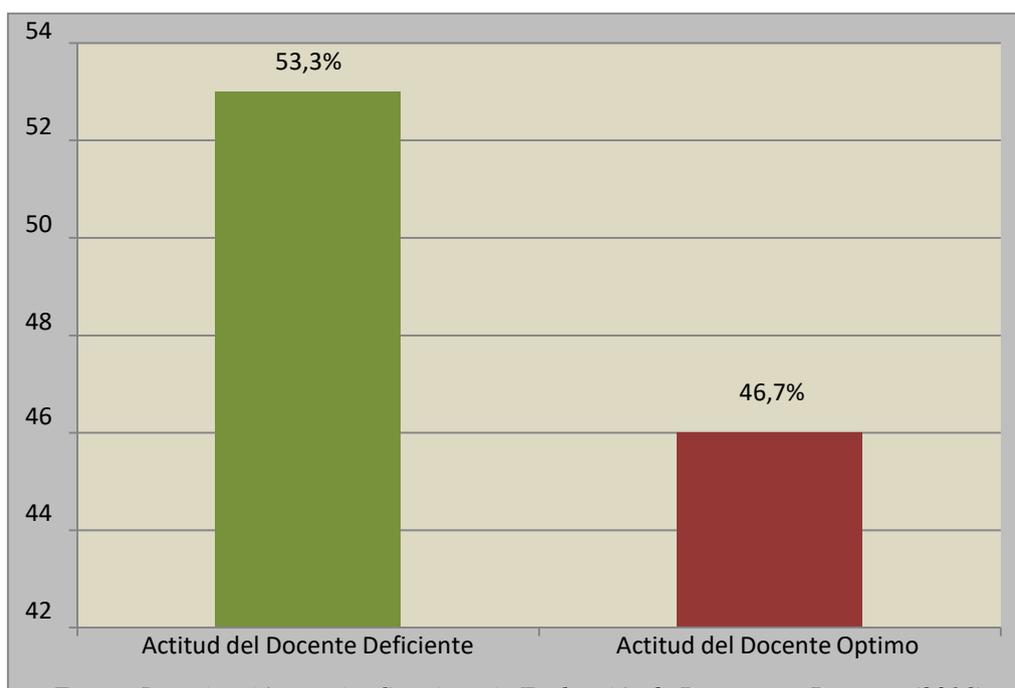
**TABLA 10. DIMENSION ACTITUD DEL DOCENTE EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR PABLO CASALS – 2016**

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
DEFICIENTE	49	53,3	53,3
OPTIMO	43	46,7	46,7
Total	92	100,0	100,0

*Fuente. Investigación propia. Cuestionario Evaluación de Desempeño Docente. (2016)*

**FIGURA 6**

**DIMENSION ACTITUD DEL DOCENTE EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR PABLO CASALS – 2016**



*Fuente. Investigación propia. Cuestionario Evaluación de Desempeño Docente. (2016)*

La actitud del docente juega un papel muy importante en el proceso enseñanza aprendizaje para lo que el estudiante aprenda y logre sus competencias en forma integral, así Vigotsky (1997), refiere que el docente realiza el papel de mediación para llevar a los estudiantes a su nivel de desarrollo potencial y considera que el proceso de aprendizaje es “un espacio socialmente construido donde convergen y se interconectan las acciones, intenciones y productos de quienes intervienen en un determinado proceso de enseñanza” de tal modo que “ al actuar en la zona de desarrollo próximo aprenden tanto el estudiante como el docente”. Al referirnos a la actitud del docente podemos observar en este dominio que del 100%, el 46,7% muestra una actitud favorable creando un clima democrático y solidario en clase esto presenta un nivel de actitud óptima y solo el 53,3% se percibe que los docentes muestran una actitud no favorable para el proceso de aprendizaje en el cual representa un nivel de actitud del docente deficiente. Aspecto que probablemente estaría relacionado con las manifestaciones de la presenta del síndrome de Burnout. Tal y como se observa en la figura N° 5.

### 3.1.6 EVALUACION DESEMPEÑO DOCENTE: Descripción de la Dimensión 3

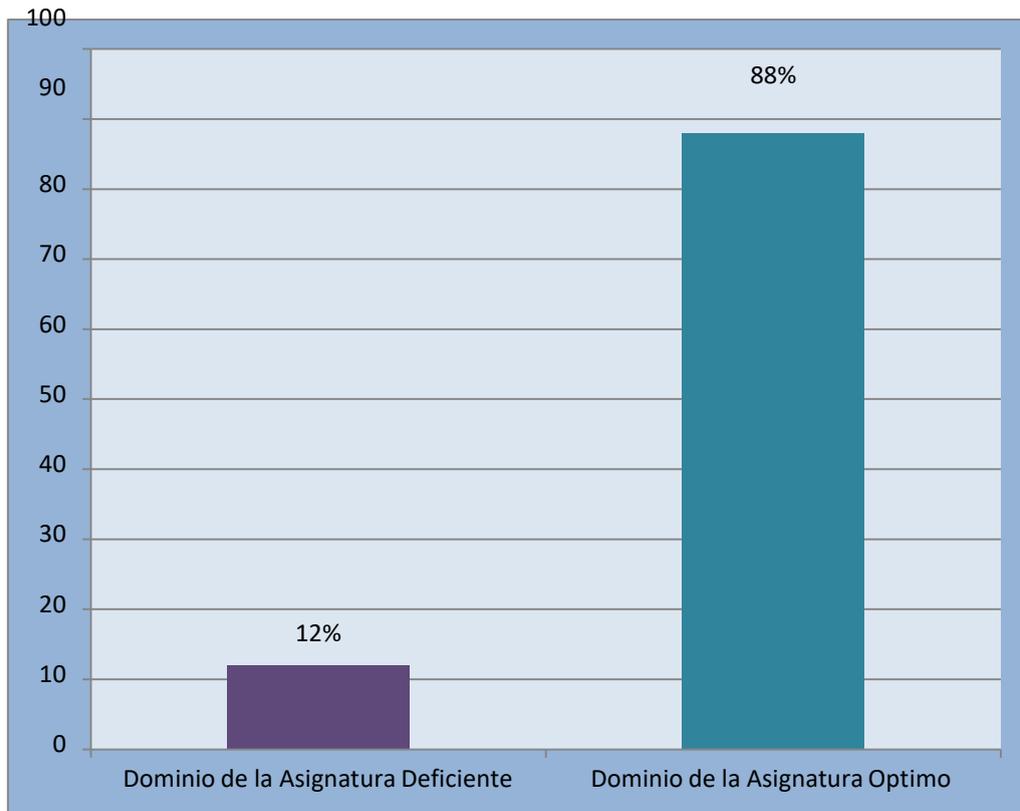
**TABLA 11. DIMENSION DOMINIO DE LA ASIGNATURA DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR PABLO CASALS – 2016**

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
DEFICIENTE	11	12,0	12,0
OPTIMO			
Total	81	88,0	88,0
	92	100,0	100,0

*Fuente. Investigación propia. Cuestionario Evaluación de Desempeño Docente. (2016)*

**FIGURA 7**

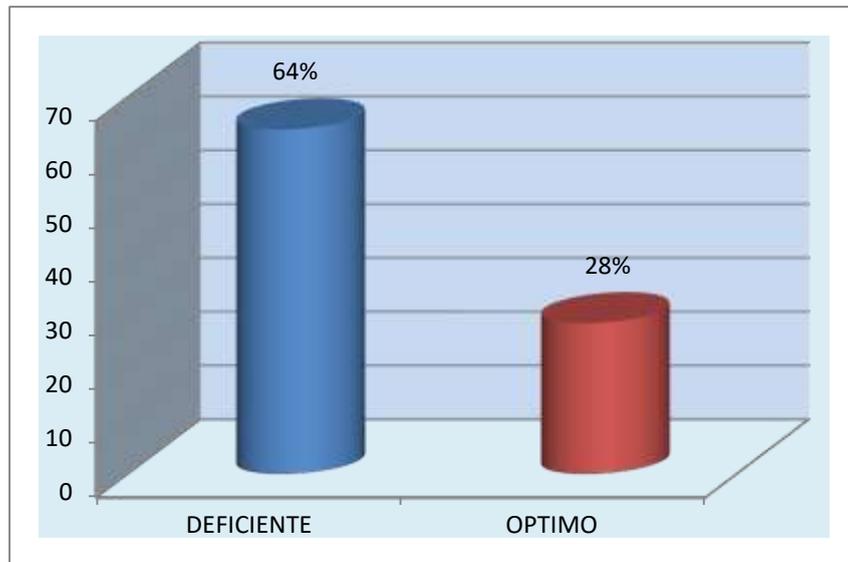
**DIMENSION DOMINIO DE LA ASIGNATURA DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO SUPERIOR PABLO CASALS – 2016**



*Fuente. Investigación propia. Cuestionario Evaluación de Desempeño Docente. (2016)*

Otro aspecto importante en la evaluación del desempeño de los docentes es el dominio de la asignatura manifestado en la función de formación profesional, como se aprecia en la figura 6, que del 100%, el 12% de los docentes algunas veces al mes casi no planifican sus clases esto representa un dominio de la asignatura deficiente y el 88% de los docentes proporciona información actualizada e importante sobre su curso; donde tiene un dominio de la asignatura óptima.

**FIGURA N° 8. NIVEL DE DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO PABLO CASAL - 2016**



*Fuente. Investigación propia. Cuestionario Evaluación de Desempeño Docente. (2016)*

Como se observa en la figura N° 8 del 100%, el 64% presenta un Desempeño Deficiente seguido de un 28% que se considera Óptimo en el Desempeño del Docente.

## 3.2. PRESENTACION DE PRUEBA DE HIPOTESIS

### 3.2.1 Objetivos Específicos 1

Identificar la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y el desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016

Hipótesis: H<sub>0</sub>:  
 Desempeño Docente = Agotamiento Emocional

H<sub>a</sub>:  
 Desempeño Docente ≠ Agotamiento Emocional

**Tabla N<sup>a</sup> 12. De contingencia Desempeño Docente \* Agotamiento Emocional**

			Agotamiento Emocional		Total
			Bajo	Alto	
Desempeño Docente	Deficiente	Recuento	18	46	64
		% dentro de Agotamiento Emocional	54,5%	78,0%	69,6%
Docente	Optimo	Recuento	15	13	28
		% dentro de Agotamiento Emocional	45,5%	22,0%	30,4%
Total		Recuento	33	59	92
		% dentro de Agotamiento Emocional	100,0%	100,0%	100,0%

**Tabla N° 13. Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,483 <sup>a</sup>	1	,019		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	4,433	1	,035		
Razón de verosimilitudes	5,368	1	,021		
Estadístico exacto de Fisher				,032	,018
Asociación lineal por lineal	5,423	1	,020		
N de casos válidos	92				

a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 10.04.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

**Conclusión:**

Se determina que debido a que el valor p ( $< 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una fuerte correlación entre las variables Desempeño Docente y Agotamiento Emocional

**3.2.2 Objetivo Especifico 2**

Identificar la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión de Despersonalización y el desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016

Hipótesis:  
Desempeño Docente = Despersonalización

H<sub>0</sub>:

Desempeño Docente  $\neq$  Despersonalización

H<sub>a</sub>:

**Tabla N° 14. De contingencia Desempeño Docente \* Despersonalización**

			Despersonalización		
			Bajo	Alto	Total
Desempeño Docente	Deficiente	Recuento	18	46	64
		% dentro de Despersonalización	52,9%	79,3%	69,6%
	Optimo	Recuento	16	12	28
		% dentro de Despersonalización	47,1%	20,7%	30,4%
Total		Recuento	34	58	92
		% dentro de Despersonalización	100,0%	100,0%	100,0%

**Tabla N° 15. Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,040 <sup>a</sup>	1	,008		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	5,849	1	,016		
Razón de verosimilitudes	6,914	1	,009		
Estadístico exacto de Fisher				,010	,008
Asociación lineal por lineal	6,963	1	,008		
N de casos válidos	92				

a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 10.35.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

**Conclusión:** Se determina que debido a que el valor  $p (< 0.05)$ , se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una fuerte correlación entre las variables Desempeño Docente y Despersonalización.

### 3.2.3 Objetivo Especifico 3

Identificar la relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión Realización Personal y el desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016

Hipótesis:  
Desempeño Docente = Realización Personal

H<sub>0</sub>:

Desempeño Docente ≠ Realización Personal

H<sub>a</sub>:

**Tabla N° 16. De contingencia Desempeño Docente \* Realización Personal**

			Realización Personal		
			Bajo	Alto	Total
Desempeño Docente	Deficiente	Recuento	46	18	64
		% dentro de Realización Personal	79,3%	52,9%	69,6%
	Optimo	Recuento	12	16	28
		% dentro de Realización Personal	20,7%	47,1%	30,4%
Total		Recuento	58	34	92
		% dentro de Realización Personal	100,0%	100,0%	100,0%

**Tabla 17. Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,040 <sup>a</sup>	1	,008		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	5,849	1	,016		
Razón de verosimilitudes	6,914	1	,009		
Estadístico exacto de Fisher				,010	,008
Asociación lineal por lineal	6,963	1	,008		
N de casos válidos	92				

a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 10.35.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

**Conclusión:** Se determina que debido a que el valor p (< 0.05), se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una fuerte correlación entre las variables Desempeño Docente y Realización Personal.

### 3.3 ANALISIS CORRELACIONAL Y PRUEBA DE HIPOTESIS

#### 3.3.1 ANALISIS CORRELACIONAL

**TABLA N°18. CORRELACIONES DE DESEMPEÑO DOCENTE Y SINDROME DE BURNOUT**

		SINDROME DE BURNOUT			
		ESTRÉS ALTO	ESTRÉS BAJO	Total	
DESEMPEÑO DOCENTE	DEFICIENTE	Recuento	46	18	64
		Recuento esperado	40,3	23,7	64,0
		% del total	50,0%	19,6%	69,6%
	OPTIMO	Recuento	12	16	28
		Recuento esperado	17,7	10,3	28,0
		% del total	13,0%	17,4%	30,4%
Total		Recuento	58	34	92
		Recuento esperado	58,0	34,0	92,0
		% del total	63,0%	37,0%	100,0%

*Fuente: Investigación Propia y Datos obtenidos del programa informativo SPSS*

Observamos en la tabla de análisis correlacional del Síndrome de Burnout con el Desempeño Docente, que del 100%, un total de 69,6% representa una deficiencia con el estrés bajo y alto. Y un 30,4% fue Óptimo cruzada con síndrome de Burnout.

### 3.3.2 PRUEBA DE HIPOTESIS

**TABLA N° 19 PRUEBAS DE CHI-CUADRADO**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,040 <sup>a</sup>	1	,008		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	5,849	1	,016		
Razón de verosimilitud	6,914	1	,009		
Prueba exacta de Fisher				,010	,008
N de casos válidos	92				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 10,35.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Tenemos las hipótesis:  $H_0$  : Independencia

$H_1$  : No hay Independencia

Cuando la significación asintótica indica que  $p < \alpha$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto,  $p = 0.008 < \alpha = 0,05$  rechazamos la  $H_0$ .

**Se concluye:** que la presencia del Síndrome de Burnout influye significativamente en el Desempeño Docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016

**TABLA N<sup>a</sup> 20. MEDIDAS SIMÉTRICAS**

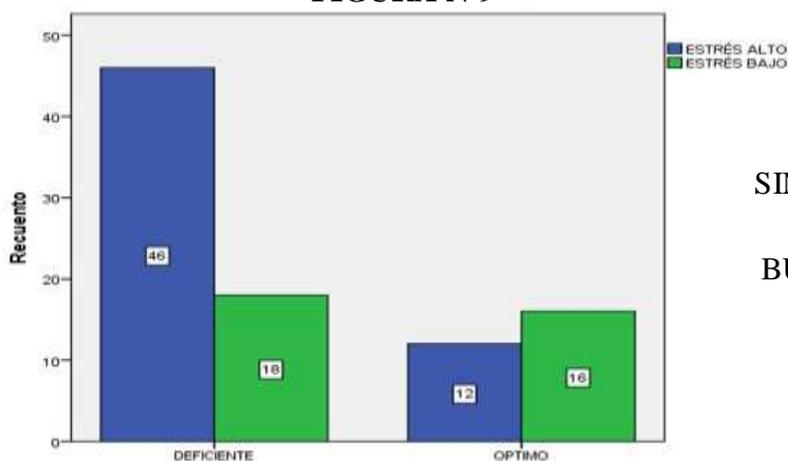
		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coefficient e de contingenc ia	,267			,008
Ordinal por ordinal	Gamma	<b>,546</b>	,166	2,589	,010
N de casos válidos		92			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

El coeficiente de Gamma de 0,546 nos indica que el grado relación entre las variables es medio. Las otras variables que pueden influir son: sexo, estado civil, la presión de satisfacer las demandas de otros, intensa competitividad, deseo de obtener más dinero, sensación de ser desprovisto de algo que se merece; una serie de variables socio demográficas, causas y consecuencias del síndrome, en los profesores de los sectores público y privado; y todo ello repercute en la calidad de enseñanza al aprendizaje. (Correa, 2012)

**FIGURA N<sup>o</sup>9**



**SINDROME  
DE  
BURNOUT**

**DESEMPEÑO DOCENTE**

## **ANALISIS Y DISCUSION**

El síndrome de Burnout, más conocido como el “Síndrome de estar quemado” por el trabajo, resultado de la interacción del docente con los estudiantes bajo determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo académico y administrativo que generalmente se presenta en profesiones de ayuda o de servicios humanitarios por las excesivas demandas emocionales externas e internas imposibles de satisfacer. Donde se caracteriza por un agotamiento emocional extremo, por la despersonalización en el trato con las personas y la ausencia de realización personal en el trabajo que puede ocurrir en individuos que trabajan con personas, es decir de aquellas profesiones que deben mantener una relación continua de ayuda hacia las personas.

Afirman que el Síndrome de Burnout suele producirse en entornos de estrés laboral, que afecta a aquellos profesionales o empleados cuya labor les exige una implicancia emocional. (Arauco, 2010)

Concordantes como Moreno (2010), encontramos definiciones que vienen a complementar la de Maslach, por ejemplo, la de Burke (1987) citados en Alarcón (2007), explica al Burnout como un proceso de adaptación del estrés laboral, que se caracteriza por desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento, en el cual también describe al Burnout como un reflejo de la mayoría de los ambientes de trabajos actuales, donde la competencia laboral exige producir mejores resultados al menor tiempo y con los mínimos recursos posibles. (Buendía, 2010)

Es importante señalar que la presencia del agotamiento emocional se caracteriza por una progresiva disminución y pérdida de los recursos emocionales y de las energías vitales, que constituye la fase inicial del proceso del síndrome de Burnout, así tenemos en la Figura 1 que el 35,9% de docentes presentan un nivel bajo y el 64,1 % presentan un nivel alto, lo que indica que los profesores se sienten emocionalmente agotados. Por lo que en esta etapa las personas se vuelven más irritables, aparece la queja constante por la cantidad de trabajo realizado y si pierde la capacidad de disfrutar de

las tareas, Similar resultado con la investigación de Viera (2013), sobre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en el docente cubano, fue de detectar la presencia del mismo, con una muestra de 621 docentes de enseñanza en cuatro provincias, lo cual utilizó el Inventario de estrés para maestros, la Escala sintomática de estrés y el Inventario de Burnout de Maslach, con un diseño transversal, reveló la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del Burnout en 67.5%. Dentro de las dimensiones como el agotamiento emocional fue la dimensión del Burnout más afectada, con predominio de valores no deseables en el 64.4%. Se constató una relación directa con el Burnout.

Por otro lado, en la fase de Despersonalización se presenta sentimientos de impotencia, y desesperanza personal ya que en la Figura N° 2 encontramos que el 37% de docentes presentan un nivel bajo y el 63 % un nivel alto de Despersonalización, caracterizados por sus actitudes distantes y deshumanizadas, sentimientos y respuestas negativas hacia los estudiantes o sus compañeros de trabajo. Así mismo en la investigación de Cárdenas (2014) realizó una investigación sobre el Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado en la Universidad del Cauca, Popayán en Colombia, en donde sus objetivos fueron: Analizar la relación entre Burnout y una serie de variables socio demográficas, causas y consecuencias del síndrome, en profesores universitarios de los sectores público y privado de dicha ciudad. Su método fue evaluado con el Cuestionario Breve de Burnout, validado para Latinoamérica y para profesores. Su estudio de trabajo fue cuantitativo transversal; para analizar los datos se utilizaron estadísticas descriptivas y la prueba de chi cuadrado, se aceptaron niveles de significación estadística de  $p < 0.05$ . Quedando, así como Resultados un índice de baja presencia del síndrome de Burnout en esta población. Se encuentro una frecuencia del 9% de alta Despersonalización en el sector privado y del 12% en el sector público, es decir que estos docentes han desarrollado insensibilidad hacia los receptores de sus servicios, y frecuencias del 16% y del 10% de altas consecuencias físicas y del 9% y 10% de altas consecuencias sociales, en los sectores privado y público, respectivamente. En el cual las variables que están altamente asociadas es la dimensión de la Despersonalización.

El abandono de la realización personal, tercera fase del proceso, surge cuando se verifica que las demandas que se hacen, exceden las capacidades para atenderlas de forma competente, se tiende a evaluar el propio trabajo de forma negativa, con vivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima personal, así encontramos en la Figura 3 que el 37% de docentes presenta un nivel alto y un 63% un nivel bajo de realización personal, manifestando que nunca o rara vez consiguen cosas valiosas en el trabajo, evidenciando que no están logrando la realización personal. Así mismo encontramos en la investigación de Salazar (2014) titulada: “Síndrome de Burnout en Docentes de la Escuela de Estomatología” en la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Perú, en el cual describe como objetivo conocer el nivel de Síndrome de Burnout en los docentes de la Escuela de Estomatología UPAO. Cuyo Diseño fue Observacional, prospectivo, transversal y descriptivo. Con una Población de 67 odontólogos en su Ámbito de estudio: Clínica Estomatológica de la Universidad Privada Antenor Orrego. Dando como resultado en la tercera dimensión del Síndrome de Burnout un nivel alto de realización personal del 96.88%, en 44 docentes de sexo masculino, en contraposición al sexo femenino con 18 docentes obtuvieron 90%. Según institución de trabajo 53 docentes que laboran en UPAO se encontró en el nivel alto de realización personal con un 96.36%.

Y en lo que respecta al Relacionar el Síndrome de Burnout con el desempeño docente de los profesores tenemos que el 64% tiene una deficiencia y el 28% Optimo ya que se caracteriza por una desilusión y fracaso en dar sentido personal al trabajo, experimentando sentimientos de insatisfacción, pérdida de motivación y vocación, frustración de expectativas y manifestación de estrés, mostrando una desempeño no favorable para el aprendizaje a los alumnos, siendo la actitud del docente muy importante en el proceso enseñanza aprendizaje, para lograr que el estudiante aprenda y logre sus competencias en forma integral. En el cual en su investigación de Chávez (2015) titulado Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular La Inmaculada de Trujillo - Perú 2015, tuvo como objetivo identificar los principales factores de riesgo del estrés y su influencia en el desempeño de ellos, lo cual realizó un estudio no experimental, descriptivo y de corte transversal.

Aplicó como instrumento de medición a la muestra un cuestionario de estrés laboral (CEL), empleando la escala de Likert (sobre estrés en docentes), validado por dos profesionales del área de psicología. En el análisis estadístico se usó la prueba de Kolmogorov Smirnov para determinar la normalidad de los datos, y la prueba de asociación Chi Cuadrado, y Tau-b de Kendall o Tau-c de Kendall para determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes, empleando el paquete estadístico SPSS versión 22 como soporte para el procesamiento de datos. Cuyos resultados mostraron que el instrumento posee consistencia interna, confiabilidad y validez de constructo adecuado que permitió identificar los factores del estrés laboral. En el cual se concluyó que el estrés laboral influye significativamente en el desempeño de los docentes, en un nivel medio con 88.6%. La principal recomendación a la que se llegó es que los directivos del centro educativo deben promover acciones de prevención y manejo del estrés laboral que permitan mejorar las condiciones laborales y se pueda lograr un apropiado desempeño docente, ya que según los expertos las condiciones laborales positivas pueden incrementar el desempeño del docente.

Entonces, se puede afirmar que la presencia del síndrome de Burnout afecta el desempeño de los docentes, toda vez que presentan un nivel bajo con tendencia a alto, debiendo revertirse esta situación.

## **CONCLUSION Y RECOMENDACIÓN**

## 1. CONCLUSIONES:

- Se demostró que existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional con el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals de la ciudad de Trujillo, que constituye la fase inicial del proceso del síndrome de Burnout, el 35,9% de docentes presentan un nivel bajo y el 64,1 % presentan un nivel alto, lo que indica que los profesores se sienten emocionalmente agotados.
- Se demostró que existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals de la ciudad de Trujillo con el 37% de docentes que presentaron un nivel bajo y el 63 % un nivel alto de despersonalización.
- Se demostró que existe una relación entre el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización con el desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals de la ciudad de Trujillo con el 37% de docentes que presentaron un nivel alto y un 63% un nivel bajo de realización personal, manifestando que nunca o rara vez consiguen cosas valiosas en el trabajo
- Se afirma que en el Nivel de Desempeño Docente el 64% tiene una deficiencia y el 28% Optimo, mostrando un desempeño no favorable para el aprendizaje a los alumnos, siendo la actitud del docente muy importante en el proceso enseñanza aprendizaje
- En Cuanto a la significación asintótica indica que  $p < \alpha$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto,  $p= 0.008 < \alpha= 0,05$  rechazamos la  $H_0$ .
- De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, se puede afirmar que la presencia del síndrome de Burnout afecta el desempeño de los docentes.

## 2. RECOMENDACIONES

- a) El Instituto Pablo Casals debe tomar en cuenta los resultados de la presente investigación, formulando estrategias de intervención para prevenir y restablecer a los Docentes que estén con relación al síndrome de Burnout, que se desarrolla como respuesta al estrés laboral y así prevenir enfermedades que puede producir a causa de esta.
- b) Implementar un plan de evaluaciones a los Docentes periódicas que permitan detectar precozmente indicios del síndrome de Burnout e intervenir al respecto y así prevenir consecuencias para que no sean perjudicados los alumnos.
- c) Introducir el tema del Síndrome de Burnout a los docentes, por ejemplo, con programas de formación profesional del mismo, para identificar sus síntomas, causas, consecuencias y seleccionar formas de afrontarlo. Es decir, culturizar y se desarrollar la identidad profesional de los Docentes.
- d) Abordar este tema en cursos cortos, diplomados y en las diversas variantes de enseñanza posgraduada a los Docentes y personal administrativo. Para que tengan conociendo sobre este tema, ya que algunos desconocen de este síndrome y sus consecuencias.
- e) A través de esta investigación se puede recomendar a las posteriores investigaciones, poder aplicar la encuesta después que los profesionales en estudio culminen sus horarios laborales

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- Alarcón. (2007). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo. *Scielo*.
- Albaladejo, V. (2012). Aprendizaje y el rendimiento académico.
- Angelica, D. T. (2014). Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao 2014. *Campus Virtual de Salud Pública*, 140.
- Arauco. (2010). Síndrome de Burnout en Latinoamérica. *Scielo*.
- Astocasa, J. F. (2015). Astocasa, José F. *Universidad Peruana Los Andes*, 56- 58.
- Bonifacio, S. (2003). El estrés; un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 141 - 157. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/337/33730109.pdf>
- Breso, M. S. (2015). Creencias de eficacia en el estudio del Burnout y del Engagement. *ISSN Universidad Jaume*, 215 - 231.
- Buendía y Ramos, F. (2001). Empleo, Estrés y Salud. *Pirámide*.
- Buendía, R. &. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivataca*, 112.
- Burke, R. J. (1987). Psychological burnout in organizations. *Handbook of organizational behaviour*, 263-299. Obtenido de [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=burke+1987+síndrome+de+burnout&hl=es&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=burke+1987+síndrome+de+burnout&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)
- Cárdenas, H. M. (30 de 01 de 2014). *Actualidades Investigativas en Educación*. Obtenido de Universidad de Costa Rica: <http://www.redalyc.org/pdf/447/44729876006.pdf>
- Carrasco, P. J. (2015). Concepciones sobre el Aprendizaje de Estudiantes de Pedagogía de la Universidad de Magallanes y Docentes en Ejercicio en la Educación Básica de la ciudad de Punta Arenas, Chile. *Departamento de Psicología - Chile*, 17-42.
- Chávez Quiñones, R. d. (2015). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular La Inmaculada de Trujillo - Perú. *Universidad Nacional de Trujillo*. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/7815>

- Chiavenato, I. (2010). El capital humano de las organizaciones. *Administración de Recursos Humanos*.
- Colado, A. Z. (01 de Junio de 2013). *Revista Electrónica de Investigación en Educación Superior*. Obtenido de Relación entre Burnout y Desempeño Docente en el Nivel Superior: [https://www.researchgate.net/publication/251876057\\_Relacion\\_entre\\_Burnout\\_y\\_Desempeno\\_Docente\\_en\\_el\\_Nivel\\_Superior](https://www.researchgate.net/publication/251876057_Relacion_entre_Burnout_y_Desempeno_Docente_en_el_Nivel_Superior)
- Diaz, C. (2013). Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño docente. *Cybertesis UNMSM*.
- Esplana Barona, R. D. (2017). Síndrome de Burnout y Clima Organizacional en Docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1112/TP%20-%20UNH.%20ENF.%200090.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Farber, B. A. (2000). Estrés y síndrome de burnout en profesores. *Journal of Educational Research*, 326-331.
- Flores, J. E. (2016). Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo. *Universidad Privada Antenor Orrego - Facultad de Medicina Humana*. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1801/1/RE\\_PSICOLOGIA\\_SINDROME.BURNOUT.CLIMA.LABORAL.DOCENTES.INST.EDUCATION\\_TESIS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1801/1/RE_PSICOLOGIA_SINDROME.BURNOUT.CLIMA.LABORAL.DOCENTES.INST.EDUCATION_TESIS.pdf)
- Fraisse. (2014). Síndrome de Burnout. *Scielo*.
- Freudenberger. (2010). El Síndrome de Burnout. *Publicaciones de la Universidad de Murcia*, 168 - 180.
- García, M. (2009). Desempeño Docente en las Universidades Privadas. *Claves para la Educación*, 45-51.
- Grau, M. (2015). Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria. *Ministerio de Salud Pública de Cuba*, 57 - 66.
- Hamachek, D. (1970). *La Motivación en la enseñanza y el aprendizaje*. México : Librería del Colegio.

- Herrera, Z. B. (2013). Profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: Competencias Profesionales docentes. *Formacion e Innovacion Educativa Universitaria* , 87-97.
- Hinojosa, L. M. (2014). Evaluacion del desempeño, docente, estres y Burnout en profesores Universitarios. *Redalyc, Scielo*, 1 - 22.
- Hombrados, M. I. (20015). Estres, Afrontamiento y Adaptacion. *Promolibro, Universidad de Malaga*, 9 - 38.
- Jackson, C. M. (14 de Noviembre de 2007). *Scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v10n2/v10n2a12.pdf>
- Kerlinger. (2014). Influencia del sindrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Ncional del Callao 2013. *Cybertesis UNMSM*.
- Lizett, C. T. (2015). Síndrome de Burnout en Docentes del Nivel Primario de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Chiclayo. Agosto, 2015. *Universidad Juan Mejia Baca*. Obtenido de [http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/21/1/Fabiola\\_Cumpa\\_y\\_Pamela\\_Chavez.pdf](http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/21/1/Fabiola_Cumpa_y_Pamela_Chavez.pdf)
- Lucarelli, E. (2013). Didactica Universitaria. *Perspectiva*, 417.
- Mamani, J. A. (2016). Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca. *Universidad Peruana Unión - Facultad De Ciencias de la Salud*. Obtenido de [http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/262/Jos%C3%A9\\_Tesis\\_bachiller\\_2016.pdf?sequence=1](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/262/Jos%C3%A9_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1)
- Manrique, M. F. (2009). Relacion del clima laboral y sindrome de Burnout en docentes de educacion secundaria en centros educativos estatales y particulares. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.
- Maslach, C. (1977). Sindrome de Burnout.
- Matos, F. C. (2014). El Sindrome de Burnout. *Universidad de Sao Paulo*, 92.
- Molina-Jiménez, T. (2008). Estrés psicosocial: Algunos aspectos clínicos y experimentales. *Red de Revistas Científicas de America Latina y el Caribe, España y Portugal*, 353 - 360.
- Monte, P. R. (2005). El sindrome de quearse por el trabajo. *Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*, 36 - 37.

- Moreno, P. (2010). Factores Psicosociales y Burnout en Docente del Centro Universitario de Ciencias de la Salud. *Scielo*.
- Nieves, F. E. (1997). Desempeño Docente y Clima organizacional. *Paradigma*, 1 - 21.
- Oramas Viera, A. (8 de Noviembre de 2013). *Repositorio de Tesis Doctorado*. Obtenido de Cuba: <http://tesis.repo.sld.cu/680/>
- Peiro, J. M. (2014). Desgaste psiquico en el trabajo: el simdrome de quemarse. *University of Valencia*, 90.
- Perez, A. M. (2013). El Síndrome de Burnout, Evolucion conceptual y estado actual de la cuestion. *Vivat Academia*, 112.
- Pilar, C. V. (2008). Obtenido de [file:///C:/Users/Windows%207/Downloads/CASTRO\\_VELANDREZ\\_PATRICIA\\_DEL\\_PILAR\\_ESTRES\\_DOCENTE.pdf](file:///C:/Users/Windows%207/Downloads/CASTRO_VELANDREZ_PATRICIA_DEL_PILAR_ESTRES_DOCENTE.pdf)
- Pines A. y Aronson, E. (1988). Carrer burnout: causes and cures. *The Free Press*.
- Puhl Stella Maris, I. M. (2010). *MERCOSUR*. Obtenido de Universidad de Buenos Aires: <https://www.academica.org/000-031/549.pdf>
- Quinceno, J. M. (14 de Octubre de 2007). *Scielo*. Obtenido de Scielo: <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v10n2/v10n2a12.pdf>
- Rabanilo, M. (2005). Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión do cente. *UNESCO*, 6-23.
- Ramirez, L. B. (2013). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes Universitarios. *Iberoamericana*. Obtenido de <https://scholar.google.com/citations?user=HgeTfhwAAAAJ&hl=es>
- Ramirez, M. F. (2007). Objetos de apredizaje que permiten desarrollar aprendizaje significativo en un ambiente de aprendizaje en linea. *Tecnologia e Innovacion Educativa*.
- Ramírez, M. T. (30 de Enero de 2014). *Scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n1/a05v14n1>
- Rebeca, C. S. (2012). Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc28/28-6.pdf>
- Rodríguez, H. M. (2014). Desempeño profesional de docente del siglo XXI. *Chubut - Buenos Aires, Argentina*, 12 - 13.

- Saborío Morales, L. &. (Julio de 2015). *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es).
- Salazar Fernández, A. P. (2014). Síndrome de Burnout en docentes de la Escuela de Estomatología - UPAO. *Universidad Privada Antenor Orrego*. Obtenido de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1050>
- Schaufeli, W. (2013). Maslach Burnout inventory. *Consulting Psychologists Press*, 191 - 192.
- Schaufeli, W. B. (1993). Burnout en profesores: Una perspectiva social del intercambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15-35. Obtenido de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/242.pdf>
- Shirom, A. (1989). Síndrome del quemado en el trabajo. *Internacional review of industrial and organizational psychology*.
- Tarasona, D. (2015). *Cybertesis UNMSM*. Obtenido de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3763/D%C3%ADaz\\_ta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3763/D%C3%ADaz_ta.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tinoco, A. D. (2013). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao-2013*. Obtenido de Cybertesis UNMSM: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/handle/cybertesis/3763>
- Tinoco, A. D. (2014). Influencia del Síndrome de Burnout en el Desempeño Docente de los Profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Facultad de Medicina Humana*. Obtenido de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3763/D%EDaz\\_ta.pdf.\(acceso?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3763/D%EDaz_ta.pdf.(acceso?sequence=1)
- Valdés, H. (2006). Evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de educación. *Universidad de la República*, 23-28.
- Vessoni, R. C. (2017). Burnout Y Desempeño Laboral en Docentes Universitarios de una carrera en una Universidad Privada de Lima Metropolitana. *Universidad Peruana Cayetano Heredia*. Obtenido de [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1011/Burnout\\_ChoyVessoni\\_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1011/Burnout_ChoyVessoni_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

- Viera, A. O. (2013). Estres Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de enseñanza Primaria. *Ministerio de Salud Pública de Cuba*, 46.
- Vieytes, S. Z. (2004). Evaluación del Desempeño Docente, Estrés y Burnout en profesores universitarios. *Actualidades Investigativas en Educación*, 395.
- Vigotsky, R. (1997). Síndrome del Quemado en los Docentes. *Scielo*.

# ANEXOS



**Anexo N° 1**  
**UNIVERSIDAD DE SAN PEDRO**  
**Escuela de Posgrado**

**Cuestionario de Maslach Burnout Inventory**

Señale la respuesta que crea conveniente sobre la frecuencia con que siente los enunciados

0 = Nunca

3 = Unas pocas veces al mes

1 = Pocas Veces

4 = Una vez a la semana

2 = Una vez al mes o menos

5 = Todos los días

1.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2.	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3.	Cuando me levanto por las mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4.	Siento que puedo entender fácilmente a los paciente	
5.	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6.	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7.	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8.	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9.	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10.	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12.	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13.	Me siento frustrado en mi trabajo	
14.	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
16.	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17.	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18.	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	
19.	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21.	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22.	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	



**Anexo N°2**  
**UNIVERSIDAD DE SAN PEDRO**  
**Escuela de Posgrado**

**INSTRUMENTO: SÍNDROME DE BURNOUT**

El presente instrumento tiene por objeto determinar la presencia de Burnout en la Institución donde usted labora, en tal sentido se pide la sinceridad y objetividad en sus respuestas, tomando en cuenta que los datos que proporcione son estrictamente confidenciales y anónimos.

En los siguientes enunciados responda de acuerdo a su experiencia personal cada una de las siguientes afirmaciones. Indique sus respuestas marcando en el recuadro correspondiente:

**Cuestionario de Maslach Burnout Inventory adaptado a nuestro proyecto**

N	PREGUNTAS	Nu nc a	Pocas Veces al año	Una vez al mes	Alguna s veces al mes	Una vez a la semana	Todo s los días
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo						
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío(a)						
3	Cuando me levanto por las mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado						
4	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes						
5	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales						
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa						
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes						
8	Siento que mi trabajo me está desgastando						
9	Siento que estoy influyendo positivamente mis conocimientos a los estudiantes						
10	Siento que me he hecho más duro con la gente						
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente						
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo						
13	Me siento frustrado en mi trabajo						
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo						
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes						
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa						
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes						
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis estudiantes						
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo						
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades en el dictado de clases						
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada						
22	Me parece que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas						

### Anexo N° 3

#### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Maslach Burnout Inventory.
2. **Autor:** Christina Maslach
3. **Procedencia:** Universidad de California en Berkeley.
4. **Adaptación:** Instrumento tomado de Christina Maslach y adecuado por Luis Edinson Torres Cordova para la tesis Influencia del Síndrome de Burnout en el Desempeño Docente de los Profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016
5. **Objetivo:** Determinar la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño Docente de los Profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016
6. **Usuarios:** Docentes de del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals de la ciudad de Trujillo.
7. **Tiempo:** 20 minutos
8. **Procedimientos de aplicación:**
  - Se visitó a los docentes en sus aulas.
  - Se repartió los materiales necesarios para el llenado del instrumento, luego se hizo entrega del instrumento.
  - Las instrucciones de la encuesta se leyeron de manera general a los docentes
  - El tiempo de desarrollo del instrumento fue de 20 minutos.
  - El cuestionario fue llenado en forma personal.



**Anexo N° 4**  
**UNIVERSIDAD DE SAN PEDRO**  
**Escuela de Posgrado**

INSTRUMENTO: PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE GENERALIDADES:

PROFESOR.....CARRERA.....  
 ASIGNATURA.....CICLO O AÑO.....

INSTRUCCIONES: Debes ser honesto en tus respuestas, ellas permitirán obtener un diagnóstico importante.  
 Cada respuesta se califica De 01 a 4. Marcando (X), el número que en tu concepto representa el calificativo adecuado.

INDICACIONES	Siempre (4)	Casi Siempre (3)	A veces (2)	Raras Veces (1)	Nunca (0)
<b>I. DE LA ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD</b>					
1. Asiste puntualmente a clases.					
2. Cumplió con la entrega del syllabus oportunamente.					
3. Devuelve las pruebas calificadas en la clase siguiente.					
4. Avisa cuando no puede asistir a clases.					
5. Recupera las clases que no dicta.					
<b>II. DE LA ACTITUD DOCENTE</b>					
6. Es amigable y cortés en sus relaciones con los alumnos.					
7. Promueve en los alumnos un pensamiento crítico y reflexivo.					
8. Identifica las características personales de los alumnos					
9. Respeta las ideas diferentes a las suyas.					
10. Muestra un trato imparcial con todos sus alumnos.					
11. Posee equilibrio emocional aún en situaciones críticas					
12. Genera un ambiente democrático y solidario en el aula.					
13. Atiende y responde las consultas.					
14. Toma en cuenta los intereses y necesidades del alumno.					
<b>III. DEL DOMINIO DE LA ASIGNATURA</b>					
15. Muestra dominio del contenido de la asignatura a su cargo.					
16. Recapitula y puntualiza los contenidos.					
17. Proporciona información actualizada e importante sobre el curso.					
18. Sus clases son originales y novedosas.					
19. Utiliza bien y adecuada los materiales auxiliares de aprendizaje					
20. Absuelve satisfactoriamente las preguntas sin dudas ni titubeos.					
21. Elabora las pruebas considerando los temas tratados en clase					

## Anexo N° 5

### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. **Nombre del instrumento:** Cuestionario del Desempeño Docente.
2. **Autor:** Astocasa, José F.
3. **Procedencia:** Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes, Consejo Nacional de Educación.
4. **Adaptación:** Instrumento tomado de Astocasa, José F. y adecuado por Luis Edinson Torres Cordova para la tesis Influencia del Síndrome de Burnout en el Desempeño Docente de los Profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016
5. **Objetivo:** Relacionar el Síndrome de Burnout con el desempeño docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016
6. **Usuarios:** Docentes del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals de la ciudad de Trujillo
7. **Tiempo:** Aproximadamente 20 minutos
8. **Procedimientos de aplicación:**
  - Se visitó a los docentes en sus aulas.
  - Se repartió los materiales necesarios para el llenado del instrumento, luego se hizo entrega del instrumento.
  - Las instrucciones de la encuesta se leyeron de manera general a los docentes
  - El tiempo de desarrollo del instrumento fue de 20 minutos.
  - El cuestionario fue llenado en forma personal.

## Anexo N° 6

### Solicitud para ingresar a la Institución Pablo Casals para la Aplicación del Instrumento

"Año de la consolidación del Mar de Grau"

Trujillo, 21 de Noviembre de 2016

SR.

Q.M. JUAN CARLOS CANCINO BOLAÑOS

Director del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals

ASUNTO: Solicito Permiso para aplicar una encuesta a los docentes; para un Proyecto de Investigación

De mi especial consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted, para hacer llegar mi cordial saludo y al mismo tiempo comunicarle que en marco del desarrollo de la experiencia para mí como profesional de la carrera de Medicina Física, realizando un post grado; eh considerado realizar unas encuestas a sus docentes que trabajan en su distinguida institución con fines de estudios, motivo por el cual, solicito a Ud. me permita el ingreso a la institución que tan acertadamente dirige.

Seguro de su atención, se propicia la ocasión para hacerle llegar mis expresiones de mi mayor consideración.

Atentamente,



Luis Edinson Torres Cordova  
Tecnólogo Medico

## Anexo N° 7

### VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

#### INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.  
En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

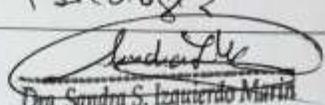
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....  
.....  
.....  
.....

Por su generosa colaboración  
Gracias

Apellidos y nombres	Lequendo Marin Sanja
Grado Académico	Doctora
Mención	Psicología
Firma	 Dra. Sandra S. Lequendo Martín PSICOLOGA C.P.P. 14219

Anexo N° 8

**VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS**

**INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES**

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato. En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

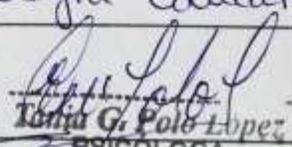
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ↓ Claridad en la redacción.
- ⊕ Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....  
.....  
.....  
.....

Por su generosa colaboración  
**Gracias**

Apellidos y nombres	POLO LÓPEZ, Tania Geovanna
Grado Académico	Magister
Mención	Psicología Educativa
Firma	 Tania G. Polo Lopez PSICOLOGA CPsP 16715

## Anexo N° 9

### VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

#### INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.  
En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

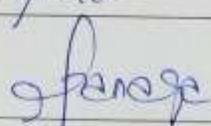
- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....  
.....  
.....  
.....

Por su generosa colaboración

**Gracias**

Apellidos y nombres	Aranaga Zavaleta David
Grado Académico	Maestría
Mención	Magister
Firma	

Lic. David Aranaga Zavaleta  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 11812

## Anexo N° 10

### VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

#### INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del instrumento de investigación que le mostramos, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de que si la pregunta permite capturar las variables de investigación del formato.  
En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

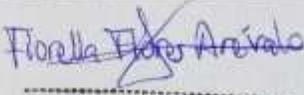
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ↓ Claridad en la redacción.
- ⊕ Matriz de Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....  
.....  
.....  
.....

Por su generosa colaboración  
**Gracias**

Apellidos y nombres	Flores Arevalo, Fiorella del Rosario
Grado Académico	Magister
Mención	Problemas de Aprendizaje
Firma	

Mg. Fiorella Flores Arevalo  
**CP&P 17171**

## Anexo N° 11

### VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE MASLASH

MUESTRA PILOTO																							
INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PABLO CASALS - TRUJILLO, 2016																							
UNIDAD DE ESTUDIO	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	TOTAL
1	4	4	5	3	3	1	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	1	4	3	3	2	3	59
2	4	4	0	2	0	1	0	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	1	1	1	0	49
3	3	3	3	5	2	1	2	1	2	3	3	5	2	1	2	3	4	4	3	2	2	1	57
4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	44
5	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	1	4	3	2	1	3	4	2	1	1	2	52
6	5	3	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	4	4	2	3	1	4	49
7	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	0	5	3	2	1	4	3	2	1	1	40
8	3	1	4	1	0	5	1	4	5	3	5	1	3	4	2	4	2	5	5	3	5	3	69
9	3	5	2	1	3	2	2	4	5	1	2	3	2	1	4	1	1	3	2	5	1	1	54
10	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	5	1	3	2	4	5	3	1	1	2	2	45
11	1	1	3	2	0	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26
12	1	1	1	1	1	2	1	5	3	0	2	1	0	1	5	4	3	2	1	3	2	1	41
13	3	5	2	4	1	1	0	2	1	4	1	3	4	3	1	2	3	2	2	2	1	2	49
14	1	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	4	1	2	1	45
15	1	0	2	5	4	3	1	3	2	1	2	4	2	3	1	1	1	3	1	1	2	1	44

**VALIDACION DEL CUESTIONARIO**  
(USANDO COEFICIENTE DE PROPORCION DE RANGO)

N° de Item	VALIDACION DE JUECES				Total	Pri	CPR <sub>i</sub>	P <sub>E</sub>	CPR <sub>ic</sub>
	JUEZ 01	JUEZ 02	JUEZ 03	JUEZ 04					
1	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
2	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
3	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
4	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
5	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
6	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
7	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
8	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
9	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
10	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
11	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
12	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
13	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
14	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
15	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
16	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
17	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
18	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
19	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
20	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
21	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
22	3	3	3	3	12	3	1	0.03477	0.96523
							Sumatoria CPR <sub>ic</sub>		21.23506
							<b>CPR<sub>t</sub></b>		<b>0.96523</b>
							<b>cPR<sub>tc</sub></b>		<b>0.96522</b>

Con:

Coeficiente de proporción de rango:

CPR<sub>t</sub> = 0.96523

Coeficiente de proporción de rango corregido:

cPR<sub>tc</sub> = 0.96522

SE VALIDA EL CUESTIONARIO EN MENCIÓN

Anexo N° 12

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

MUESTRA PILOTO																						
INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PABLO CASALS - TRUJILLO, 2016																						
UNIDADES DE ESTUDIO	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	TOTAL
1	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	1	2	3	4	3	4	4	2	59
2	2	3	4	2	1	4	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	2	3	4	2	57
3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	69
4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70
5	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	61
6	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	65
7	1	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	2	1	3	2	1	0	3	0	1	2	38
8	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	70
9	1	2	3	0	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	62
10	3	4	2	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	67
11	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	4	1	3	1	2	3	2	60
12	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	67
13	3	3	4	2	1	3	2	3	2	1	3	1	2	3	4	2	3	2	3	4	3	54
14	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	1	2	3	2	3	2	1	4	3	3	2	58
15	4	2	3	2	3	4	2	3	1	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	53

VALIDACION DEL CUESTIONARIO  
(USANDO COEFICIENTE DE PROPORCION DE RANGO)

N° de Ítem	VALIDACION DE JUECES				Total	Pri	CPRi	PE	CPRic
	JUEZ 01	JUEZ 02	JUEZ 03	JUEZ 04					
1	3	3	3	3	12	3	1	0.03704	0.96296
2	2	3	3	3	11	2.75	0.916666667	0.03704	0.879626667
3	3	3	3	3	12	3	1	0.03704	0.96296
4	3	3	3	3	12	3	1	0.03704	0.96296
5	3	3	3	3	12	3	1	0.03704	0.96296
6	3	3	3	3	12	3	1	0.03704	0.96296
7	2	3	3	3	11	2.75	0.916666667	0.03704	0.879626667
8	3	3	3	2	11	2.75	0.916666667	0.03704	0.879626667
9	3	2	3	3	11	2.75	0.916666667	0.03704	0.879626667
10	3	3	3	3	12	3	1	0.03704	0.96296
11	3	3	3	3	12	3	1	0.03704	0.96296
12	3	3	3	3	12	3	1	0.03704	0.96296
13	2	3	3	3	11	2.75	0.916666667	0.03704	0.879626667
14	3	3	3	3	12	3	1	0.03704	0.96296
15	3	3	3	3	12	3	1	0.03704	0.96296
16	3	3	3	2	11	2.75	0.916666667	0.03704	0.879626667
17	2	3	3	3	11	2.75	0.916666667	0.03704	0.879626667
18	3	3	3	3	12	3	1	0.03704	0.96296
19	2	3	3	3	11	2.75	0.916666667	0.03704	0.879626667
20	3	3	3	3	12	3	1	0.03704	0.96296
21	3	3	3	3	12	3	1	0.03704	0.96296
Sumatoria CPRic									19.55549333
<b>CPR t</b>									0.9312140
<b>cPR t c</b>									<b>0.9312</b>

Con:

Coefficiente de proporción de rango  
Coefficiente de proporción de rango  
corregido

**CPR t** = **0.931214**  
**cPR t c** = **0.9312**

SE VALIDA EL CUESTIONARIO EN MENCIÓN
---

**Anexo N° 13**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA LOGICA**

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variable	Dimensio	Indicadores
				a. Agotamiento emocional	Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por demandas del trabajo. - Cansancio - Fatiga - Malestar - Agotamiento - Desgaste
				b. Realización Personal o Sentimiento de bajo logro	Realización Profesional - Bajo rendimiento laboral - Baja autoestima
				c. Despersonalización	Frialdad-descontento Distanciamiento afectivo Irritabilidad, pérdida de motivación Frustración Indiferencia Sensación de culpabilidad

			<p>Evaluación que evidencia el dominio en su área de conocimiento metodología en la enseñanza, evaluación de la asignatura a su cargo (Astocasa, 2004)</p>	1. De la Asistencia y Puntualidad	- Valora la puntualidad	
						- Entrega puntual de pruebas
						- Entrega de Sílabos oportuna
						- Recuperación de clase
				2. De la Actitud Docente	- Favorece el dialogo	
						- Aplica experiencias universitarias
						- Promueve la investigación
						- Uso adecuado del tiempo
				3.- Dominio de la Asignatura	- Fomenta la participación estudiantil	
						- Uso de bibliografía actualizada
						- Promueve el trabajo en equipo
						- Cumplimiento de Programación Académica
				- Responde Consultas		

**Anexo N° 14**

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLOGICA

<b>Tipo de Investigación</b>	<b>Diseño de Investigación</b>	<b>Población</b>	<b>Muestra</b>	<b>Instrumentos de Investigación</b>	<b>Criterios de Validez</b>	<b>Criterios de Confiabilidad</b>
Básica	Descriptiva	<p>El estudio se realizará en los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals - Trujillo, 2016</p> <p>N = 116</p>	Se utilizó el diseño Muestral probabilístico estratificado, encontrado.	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>- Nombre del instrumento: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory adaptado a nuestro proyecto.</p>	<p>Validez total= v. Contenido (juicio de expertos) + v.criterio (proporción de rango) + v. Constructo análisis de factores).</p>	<p>Método de Coeficiente de Alfa de Cronbach</p>

**Anexo N° 15**

**MATRIZ DE DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACION**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional		
		Dimensiones	Indicadores	Items
1. Síndrome de Burnout	Es el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores (Christina Maslach 1977)	Agotamiento Emocional	Cansancio	1,6
			Fatiga	3
			Malestar	2,13
			Agotamiento	14,16
			Desgaste	8,20
		Realización personal	Bajo rendimiento laboral	11,15
			Baja autoestima	5,10,22
		Despersonalización	Frialdad	17,18
			Distanciamiento	9,21
			Irritabilidad	12,7
			Frustración	4,19
			Indiferencia	1,6
			Sensación de culpabilidad	3

2. Desempeño docente	Evaluación que evidencia el dominio en su área de conocimiento metodología en la enseñanza, evaluación de la asignatura a su cargo (Astocasa, 2004)	1. De la Asistencia y Puntualidad	- Valora la puntualidad	1
			- Entrega puntual de pruebas	3,21
			- Entrega de Sílabos oportuna	2
			- Recuperación de clase	4,5
		2. De la Actitud Docente	- Favorece el dialogo	6,9
			- Aplica experiencias universitarias	11
			- Promueve la investigación	7
			- Uso adecuado del tiempo	13
			- Fomenta la participación estudiantil	8,12,10
		3.- Dominio de la Asignatura	- Uso de bibliografía actualizada	15,17
			- Promueve el trabajo en equipo	18,19
			- Cumplimento de Programación Académica	16
			- Responde Consultas	14,20