



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE
LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA
DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL DE CRUCERO 2021**

TESIS PRESENTADA POR:
BERTY QUISPE ITALAQUE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2025



NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE
LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA
DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL CRUCERO 2021**

TESIS PRESENTADA POR:

BERTY QUISPE ITALAQUE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO


Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

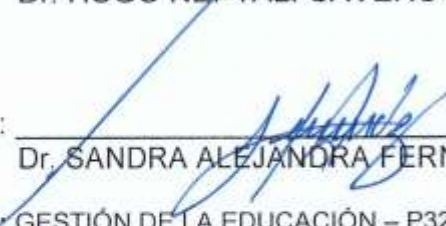
PRIMER MIEMBRO


Dr. JESUS MAMANI MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO


Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ASESOR DE TESIS


Dr. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN


GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 437-2025-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 10 de octubre del 2025

VISTOS:

El expediente N°2024-016006 presentado por el (la) Bachiller: **BERTY QUISPE ITALAQUE** con número de DNI 42076881 asignado (a) con código de matrícula 21328353 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: **BERTY QUISPE ITALAQUE** con número de DNI 42076881 asignado (a) con código de matrícula 21328353 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha y hora, modalidad de sustentación de la Tesis Titulada: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CRUCERO 2021** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 08 de agosto del 2023 establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis Titulada: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CRUCERO 2021** Elaborado por el (la) Bachiller: **BERTY QUISPE ITALAQUE**, la terna de jurados está integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	: Dr. HILARIO CONDORI MAMANI
Primer miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Segundo miembro	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Asesor de Tesis	: Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	: martes 14 de octubre del 2025
Hora	: 02:00 pm
Lugar	: Aula N°208 C.C.N°03 2DO PISO - EPG – UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAGISTER**, los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

Berty Quispe Italaque
BACHILLER (a)

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1107-2025-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 05 de setiembre del 2025

VISTOS:

El expediente N°. C-001104, Presentado por el (a) Bachiller **BERTY QUISPE ITALAUQUE**, con número de DNI **42076881** y con Código de matrícula N.º **21328353**, quien solicita cambio de JURADOS del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CRUCERO 2021** Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Puno.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. C-001104, el **Bach: BERTY QUISPE ITALAUQUE**, solicita el cambio de JURADOS del Comité de Investigación de la tesis titulada: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CRUCERO 2021** Aprobado con Resolución Directoral N.º 869-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 3655, en el que se le asignó como PRESIDENTE AL DR. HILARIO CONDORI MAMANI PRIMER MIEMBRO al DR. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES y SEGUNDO MIEMBRO al DR. ALFREDO SAMUEL NACHACA CALDERON el mismo que se cambia por no tener vinculo laboral con la UANCV e indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 22 de setiembre del 2023, registrado en el Folio N° 3655 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DE JURADOS DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CRUCERO 2021** presentado por el (a) **Bach: BERTY QUISPE ITALAUQUE**, de la maestría en: **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: DR. HILARIO CONDORI MAMANI
Primer Miembro	: DR. JESUS MAMANI MAMANI
Segundo Miembro	: DR. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Asesor (a)	: DRA. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese


Dr. Hilario Condori Mamani
DIRECTOR



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1107-2023-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca, 05 de setiembre del 2023

VISTOS:

El expediente N° C-001104, presentado por el (a) Bach: **QUISPE ITALAQUE BERTY**, con DNI N° 42076881, asignado (a) con código de matrícula **21328353**, quien solicita desglosar la abreviatura "UGEL" y cambio de jurado en el título del proyecto de investigación: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CRUCERO 2021** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** para optar el grado de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Sede Puno.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. C-001104, el Bach: **QUISPE ITALAQUE BERTY**, solicita desglosar la abreviatura "UGEL" y cambio de jurado del Comité de Investigación de la tesis titulada: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CRUCERO 2021**, Aprobado con Resolución Directoral N° 869-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 26 de setiembre del 2023, en el que se le asignó como, **PRIMER MIEMBRO** AL Dr. **PERCY ROGELIO CARRASCO REYES**, **SEGUNDO MIEMBRO** AL Dr. **ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON**, los mismo que se cambia por no tener vínculo laboral con la UANCV e indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 22 de setiembre del 2023, registrado en el Folio N° 003655 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de **Magister/Maestro y Doctor** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – ACEPTAR DESGLOSAR LA ABREVIATURA "UGEL" Y CAMBIO DE JURADO en la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 869-2023-USA-EPG/UANCV** de fecha 26 de setiembre del 2023 del Título del proyecto de investigación dice: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UGEL DE CRUCERO 2021**, debiendo ser lo correcto como sigue: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CRUCERO 2021**

Presidente	: DR. HILARIO CONDORI MAMANI
Primer Miembro	: DR. JESUS MAMANI MAMANI
Segundo Miembro	: DR. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Asesor	: DRA. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

Dr. Javier Roldán Quispe Zapata
DIRECTOR (a)

INVESTIGACIÓN - ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Roldán Quispe Zapata
DIRECTOR (a)

**UNIVERSIDAD ANDINA**
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO**RESOLUCION DIRECTORAL N° 869-2023-USAEPG/UANCV**

Juliaca, 26 de setiembre del 2023,

VISTOS:

El expediente N° 2023-07149, de fecha 08 de agosto del 2023, presentado por el (la) Bachiller **QUISPE ITALAKE BERTY**, con DNI N° 42076881, código de matrícula 21328353, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CRUCERO 2021** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACION - P32** para optar el grado de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Puno.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el Art. 17, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el Art.60, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el Art. 21, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 1721-2021-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 06 de Setiembre del 2021, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. HILARIO CONDORI MAMANI
Primer miembro	: Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES
Segundo miembro	: Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
Asesor	: Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

Que, con registro N° 003655, de fecha 22 de setiembre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UGEL DE CRUCERO 2021** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UGEL DE CRUCERO 2021** presentado por el (la) Bach. **QUISPE ITALAKE BERTY** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Desaparecido Condori Mamani
DIRECTOR (a)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Desaparecido Condori Mamani
SECRETARIO ACADÉMICO

c.c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH



BERTY QUISPE ITALAQUE

SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UNI...

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:551416126

Fecha de entrega

31 ene 2026, 15:18 GMT-5

Fecha de descarga

1 feb 2026, 7:06 GMT-5

Nombre del archivo

T036_42076881_M.docx

Tamaño del archivo

20.4 MB

107 páginas

17.718 palabras

97.046 caracteres



TESIS UANCV

23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 14%  Publicaciones
- 21%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



TITULO	
SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO 2021	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	BERTY QUISPE ITALIAQUE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42076881
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-7529-7784
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01309221
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-4145-7030
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	HILARIO CONDORI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02385723
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8226-6336
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231



Miembro del jurado 2

Nombres Y Apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CRUCERO País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: CARABAYA Distrito: CRUCERO -14.36160, -70.02346 https://maps.app.goo.gl/1n8fGE9CUnpKhKtJ8 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021 - 2025
URL de disciplinas OCDE	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	





DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo BERTY QUISPE ITALAQUE, identificado con DNI

Nro. 42076881 en mi condición de egresado de:

☐ Escuela Profesional

☐ Programa de Segunda Especialidad,

☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA
DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO 2021

Asesorado por: Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 10 de noviembre del 2025


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mi esposa Eliana y a mis hijos Osías y Abdiel, por ser mi fuerza y motivación. A través de ellos, Dios me ha mostrado su amor, paciencia y fidelidad en cada paso de este camino.



AGRADECIMIENTO

A Dios, por su guía y bendición constante. A mi alma máter, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por su valiosa formación.

A mi asesora, Dra. Sandra Alejandra Fernández Macedo, por su orientación y apoyo.

Y a los miembros del jurado, Dr. Hilario Condori Mamani, Dr. Jesús Mamani Mamani y Dr. Alfredo Samuel Machaca Calderón, por sus valiosas observaciones que enriquecieron este trabajo.



ÍNDICE

Pág.

ÍNDICE

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	7
1.2.1. Problema general	8
1.2.2. Problemas específicos.....	8
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.4. OBJETIVOS	9
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	9
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
1.5. HIPÓTESIS	10
1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL	10
1.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	10
1.6. VARIABLES	11
1.6.1. Variable independiente	11
1.6.2. Variable dependiente	11
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	12

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	13
2.1.1. Nivel internacional	13
2.1.2. Nivel nacional	15



2.1.3. Nivel local	16
2.2. BASES TEÓRICAS	17
2.2.1. El síndrome de Burnout	17
2.2.2. Signos del síndrome de burnout	19
2.2.3. Causas del Burnout	23
2.2.4. Pasos para lidiar con el síndrome de burnout.....	24
2.2.5. Los tipos del síndrome de burnout.....	29
2.2.6. Dimensiones del síndrome de burnout	30
2.2.7. Satisfacción laboral.....	34
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	39
2.3.1. Síndrome de burnout.....	39
2.3.2. Los trastornos disociativos.....	39
2.3.3. El síndrome.....	40
2.3.4. El estrés laboral	40
2.3.5. Enfermedad	40
2.3.6. ¿El agotamiento es un diagnóstico legítimo?	41

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.2. TIPO DE ESTUDIO	43
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	44
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	44
3.5.1. Población	44
3.5.2. MUESTRA	45
3.6.1. TÉCNICA	46
3.6.2. INSTRUMENTOS	47



3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	47
3.7.1. Validez.....	47
3.7.2. Confiabilidad	49
3.8. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	50
3.9. INTERPRETACIÓN DE DATOS	51
3.10. ESTILO DE REDACCIÓN	51

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. MÉTODO DE DISCUSIÓN.....	52
CONCLUSIONES.....	73
SUGERENCIAS	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77



RESUMEN

El estudio realizado en 2021 sobre el burnout y la satisfacción laboral en los docentes de educación primaria de la UGEL Crucero tuvo como propósito identificar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral dentro de este grupo docente. Se llevó a cabo una investigación, de tipo no experimental, con un diseño descriptivo, transversal y correlacional, que incluyó una muestra de 148 docentes de una población de 110 profesionales, tanto nombrados como contratados, que laboraron durante el 2021. Para medir las variables se emplearon la Escala Maslach Burnout Inventory y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Palma (2005). El análisis estadístico se realizó mediante la prueba chi cuadrado, utilizando el programa Infostat 2021. Los resultados evidenciaron una correlación negativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente, encontrándose un coeficiente de -0.70 entre el agotamiento emocional y el desempeño, con un 40% de los docentes reportando altos niveles de agotamiento. La despersonalización mostró una correlación de -0.69 . Aunque el 47% de los docentes experimenta un alto nivel de realización personal, esta se relaciona inversamente con el burnout, afectando negativamente su desempeño. En conclusión, los hallazgos evidencian que el síndrome de burnout influye de manera significativa y negativa en el desempeño docente, afectando tanto su bienestar emocional como la calidad de su labor educativa. Por ello, se recomienda realizar estudios longitudinales que profundicen en los factores asociados al agotamiento emocional, así como implementar programas de apoyo psicológico,



formación en habilidades socioemocionales y estrategias institucionales orientadas a fortalecer el bienestar y desempeño profesional del docente.

Palabras clave: Burnout, docente, satisfacción laboral, síndrome.



ABSTRACT

The study conducted in 2021 on burnout and job satisfaction among primary education teachers of the Local Educational Management Unit (UGEL) Crucero aimed to identify the relationship between burnout syndrome and job satisfaction within this teaching group. A non-experimental research study with a descriptive, cross-sectional, and correlational design was carried out, including a sample of 148 teachers from a population of 110 professionals, both tenured and contracted, who worked during 2021. To measure the variables, the Maslach Burnout Inventory Scale and the Job Satisfaction Scale SL-SPC developed by Palma (2005) were used. Statistical analysis was performed using the chi-square test with the Infostat 2021 program. The results showed a negative correlation between burnout syndrome and teaching performance, with a coefficient of -0.70 between emotional exhaustion and performance, and 40% of teachers reporting high levels of exhaustion. Depersonalization showed a correlation of -0.69. Although 47% of teachers experienced a high level of personal accomplishment, this was inversely related to burnout, negatively affecting their performance. In conclusion, the findings demonstrate that burnout syndrome significantly and negatively influences teaching performance, affecting both emotional well-being and the quality of educational work. Therefore, it is recommended to conduct longitudinal studies that further explore the factors associated with emotional exhaustion and to implement psychological support programs, socio-emotional skills



training, and institutional strategies aimed at strengthening teachers' well-being and professional performance.

Keywords: Burnout, teacher, job satisfaction, syndrome



INTRODUCCIÓN

El proyecto titulado Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primario de la UGEL Crucero, nos permitió explorar la relación entre estas dos variables fundamentales, analizar el comportamiento de los docentes y evaluar dichos resultados. Por tanto, la investigación en nuestra actualidad es especialmente relevante, donde los educadores enfrentan desafíos sin precedentes debido a la pandemia y la transición hacia modalidades de enseñanza a distancia. La situación ha generado la necesidad de adaptar rápidamente las prácticas educativas y ha puesto de manifiesto la importancia de comprender el impacto del agotamiento emocional en el bienestar y desempeño laboral de los docentes.

En la actualidad, estamos atravesando numerosos cambios que afectan el estilo de vida de las personas. Al reconocer el trabajo de los docentes, es evidente la realidad que enfrentan con la nueva modalidad de "aprendo en casa". Esta transición hacia la enseñanza virtual ha exigido que los maestros se adapten al autoaprendizaje de herramientas digitales, alterando significativamente sus métodos de enseñanza: han pasado de utilizar pizarra a trabajar con pantallas, de un lapicero a un mouse, y de cuadernos a plataformas digitales como Google Drive. Estos cambios no solo han transformado la manera en que se enseña, sino que también han puesto en riesgo la estabilidad emocional de los docentes, generando preocupaciones sobre cómo aprender y ajustarse a estas nuevas exigencias. El síndrome de burnout, que se manifiesta a través del agotamiento emocional, la despersonalización y una reducción



en la sensación de realización personal, se ha convertido en un tema crucial que merece atención.

Es esencial analizar cómo el síndrome de burnout afecta el rendimiento laboral de los docentes, en nuestra actualidad. A través de esta investigación, exploramos la problemática que enfrentan los docentes de la UGEL Crucero en el nivel primario, así como su satisfacción laboral. La identificación de las relaciones entre el burnout y la satisfacción laboral puede ofrecer información valiosa para desarrollar estrategias de intervención que promuevan el bienestar de los docentes y, como consecuencia, la calidad educativa

El primer capítulo presenta el problema junto con la formulación de los objetivos, tanto generales como específicos, que guían el estudio. El segundo capítulo detalla estos objetivos a través de un marco referencial que incluye antecedentes en los diferentes niveles, además del marco conceptual. El tercer capítulo aborda la metodología de investigación, aplicando los métodos general y específico, la tipología del estudio, el nivel, el diseño, la población y la muestra, así como las metodologías y fuentes de instrumentos empleados. Finalmente, el cuarto capítulo se centra en los resultados, las discusiones, las conclusiones y las sugerencias que surgen de este análisis, proporcionando un panorama claro de la situación actual de los docentes y ofreciendo recomendaciones para la mejora continua del contexto educativo.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Muchos maestros consideran que las exigencias de trabajar como educadores en las escuelas actuales son difíciles y a veces estresantes. Cuando el estrés laboral conduce al síndrome de burnout entre los docentes, puede tener consecuencias significativas en la salud y felicidad tanto de los docentes, estudiantes y familias con los que interactúan diariamente.

La satisfacción laboral en docentes está ampliamente vinculada con el síndrome de burnout, el cual se desarrolla cuando los educadores perciben constantemente que no pueden hacer frente a las demandas diarias. Dado que los maestros enfrentan diariamente interacciones potencialmente estresantes con padres, administradores, consejeros y colegas, además de lidiar con salarios relativamente bajos y presupuestos escolares limitados. Además, deben garantizar que los estudiantes cumplan los estándares de responsabilidad que vienen siendo más estrictos. Por lo tanto, no sorprende que muchos docentes experimenten síntomas de burnout en algún momento.

Prevenir el burnout entre los docentes mediante medidas de prevención primaria, donde se modifican sus roles para un mejor control y recursos para manejar las demandas educativas, es más efectivo que realizar posteriores

intervenciones (secundarias o terciarias) después de que ya se han manifestado los síntomas. No obstante, según la investigación, se sugiere que todas las formas de prevención pueden ser beneficiosas para ayudar a los educadores a manejar los riesgos relacionados con la concepción de dicho síndrome; el cual se desarrolla de manera progresiva con un impacto determinante en la satisfacción laboral. Los síntomas y señales son discretos al inicio, pero se intensifican en el tiempo, destacando la necesidad de tener en claro cómo impactan en el rendimiento de los docentes. Es crucial atender a las señales tempranas como medida preventiva para evitar que la situación empeore. Al estar alerta y abordar de manera proactiva el síndrome de burnout, es posible prevenir un agotamiento grave.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de los docentes de educación primaria en la UGEL de Crucero en 2021?

1.2.2. Problemas específicos

P₁:Cuál es la relación entre el agotamiento físico y las interacciones personales de los docentes de educación primaria en la UGEL de Crucero en 2021?

P₂: ¿Qué grado de relación existe entre el agotamiento mental y la formación de los docentes de educación primaria en la UGEL de Crucero en 2021?

P₃: ¿Cuál es el nivel de relación entre el cansancio emocional y la actitud colectiva de los docentes de educación primaria en la UGEL de Crucero en 2021?



1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La importancia de este estudio radica debido a que muchos profesores actuales enfrentan sentimientos de impotencia, desilusión y agotamiento intenso, los cuales pueden desembocar en el síndrome de burnout. En consecuencia, se puede concluir que hay una conexión directa entre el burnout y la satisfacción laboral, siendo crucial abordar esta relación y desarrollar estrategias para enfrentar esta problemática. Cuando los docentes están agotados, pueden ver sus problemas como insuperables y se le es difícil encontrar la energía necesaria para hacer frente dichos problemas. La infelicidad y la desconexión causadas por el burnout no solo afectan el trabajo y la satisfacción personal de los docentes, sino también sus relaciones y su salud.

No obstante, al identificar las primeras señales de alerta, los docentes pueden tomar medidas preventivas. Incluso si han llegado a un punto crítico, tienen a su disposición diversas acciones que pueden permitir recuperar su equilibrio perspectiva positiva y esperanzadora. Es claro que se necesita investigar este tema, para ofrecer soluciones que fomenten la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los docentes, evitando situaciones extremas.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre el síndrome burnout con la satisfacción laboral de los docentes del nivel de educación primaria de la UGEL de Crucero

2021



1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- O₁:** Identificar la relación que existe entre el agotamiento físico con las relaciones personales de los docentes del nivel de educación primaria de la UGEL de Crucero 2021
- O₂:** Verificar el grado de relación que existe entre el agotamiento mental con la formación de los docentes del nivel de educación primaria de la UGEL de Crucero 2021
- O₃:** Precisar el grado de relación que existe entre el cansancio emocional con la actitud compartida de los docentes del nivel de educación primaria de la UGEL de Crucero 2021

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de los docentes de educación primaria en la UGEL Crucero en 2021.

1.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- H₁:** Existe una relación entre el agotamiento físico y las interacciones personales de los docentes de educación primaria en la UGEL de Crucero en 2021.
- H₂:** Existe una relación entre el agotamiento mental y la formación de los docentes de educación primaria en la UGEL de Crucero en 2021.
- H₃:** Existe una relación entre el cansancio emocional y la actitud compartida de los docentes de educación primaria en la UGEL de Crucero en 2021.



1.6. VARIABLES

1.6.1. Variable independiente

Síndrome burnout

Según Espinoza (2017), el burnout surge como resultado del estrés continuo en el trabajo, manifestándose en sentimientos y actitudes adversos en relación con los colegas, el propio rol profesional, y un agotamiento emocional.

1.6.2. Variable dependiente

Satisfacción laboral

Arnold y Randall (2012). citan a Lucke (1976), quien define la satisfacción laboral como un estado emocional positivo que surge del valor asignado al trabajo, incluyendo actitudes dirigidas al salario, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales.

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TABLA 1 VARIABLES

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Criterio de valoración
SÍNDROME BURNOUT Variables	Agotamiento físico	Muestra falta de sueño	1	Si No A veces Casi Siempre
		Tiene fatiga	1	
		Presenta falta de energía	1	
	Agotamiento mental	Tiene problemas de memoria	1	
		Muestra sobrecarga de trabajo	1	
		Demuestra dificultad para concentrarse	1	
	Cansancio emocional		1	
		Muestra frustración y fracaso	1	
		Presenta pérdida de autocontrol	1	
SATISFACCIÓN LABORAL Variables	Relaciones personales	Falta de motivación		Si No A veces Casi Siempre
		Desarrolla habilidades de comunicación	1	
		Comparten ideas, sentimientos y empatía	1	
	Formación	Cultivan valores entre ellos	1	
		Existe posibilidades de crecimiento	1	
		Existe acceso a oportunidades	1	
	Actitud compartida	Existen acciones para desarrollar profesionalmente	1	
		Cultiva una actitud afectiva	1	
		Mejora la colaboración en equipos de trabajo	1	
		Favorece los intereses de la comunidad educativa	1	

Fuente: Autor de la investigación



CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Nivel internacional

Arlene (2015) maestros cubanos de educación primaria que la relación entre estas variables no puede evaluarse de forma lineal, ya que están mediadas por factores internos. Esto se refleja en diferencias cuantitativas entre géneros de sexos en cuanto al estrés laboral y cualitativas en el burnout. También se establece que ambos fenómenos tienen un origen organizacional y deben ser abordados en función del contexto de cada provincia y escuela. Por último, se señala que el burnout se integra en el ciclo del estrés laboral, como resultado de la pérdida de recursos debido a condiciones laborales que exigen más de lo que los docentes pueden manejar.

Terraza (2015) en su estudio sobre los factores de riesgo relacionados con el síndrome de burnout en enfermeras del hospital Homero Castanier Crespo, en Azogues. Concluye en que la mayoría de los enfermeros encuestados mostraron un nivel moderado de síndrome



de burnout, con una tendencia hacia niveles altos. Se identificó que la dimensión más afectada es la sensación de no haber logrado una realización personal, lo que puede impactar negativamente la salud mental de los profesionales. Más del 50% de los evaluados experimentan cansancio emocional debido a largas horas de trabajo, y más del 50% también han notado una pérdida de sensibilidad y empatía hacia sus pacientes en la dimensión de despersonalización.

Chávez (2016) En su estudio del síndrome de burnout en maestros universitarios, se señala que los procesos organizativos han sufrido cambios significativos debido a las presiones económicas relacionadas con la globalización, la automatización, la industrialización y diversos factores económicos y políticos. Estos cambios impactan directamente en la salud de los trabajadores, quienes encuentran dificultades para ajustarse a las nuevas exigencias del mercado laboral. En este contexto, el síndrome de burnout ha cobrado importancia, manifestándose a través de alteraciones psicológicas que van desde el malestar y la irritación hasta explosiones emocionales, particularmente en profesionales con relaciones laborales dependientes, sobre todo en el sector servicios.

Gómez, (2015) En su estudio sobre el burnout en la docencia, se realizó un análisis descriptivo correlacional cuantitativo con 30 docentes. Se midieron el cansancio emocional, la realización personal y la despersonalización usando el Maslach Burnout Inventory. Los resultados indicaron que el 66,66% de los profesionales tenía un bajo nivel de cansancio emocional y el 80% reportó un alto grado de realización personal, mientras que el 96,66% mostró un bajo nivel de

despersonalización. Además, se halló una relación positiva entre la despersonalización y el tiempo de servicio, sugiriendo que el burnout aumenta con la antigüedad laboral.

2.1.2. Nivel nacional

Oliveros (2017) En su trabajo sobre el desempeño de los docentes de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao, se halló que el 64% de los docentes de enfermería presenta signos de burnout a un nivel moderado, y el 18% a un alto nivel. Además, el 40% de los estudiantes considera que el rendimiento de sus profesores es regular, mientras que el 36% lo califica como deficiente. En conclusión, el síndrome de burnout afecta significativamente la docencia, mostrando niveles moderados a altos y un desempeño de regular a deficiente.

Carrillo J. (2020) En su investigación sobre el trabajo remoto de docentes en un establecimiento educativo privado de Moquegua, examinó el burnout y la satisfacción laboral durante el COVID-19. Se evaluó 56 docentes de los tres niveles educativos. Para la evaluación, se emplearon dos cuestionarios: el Maslach Burnout Inventory-general surge y la escala SL-SPC de satisfacción laboral. Se reveló una correlación negativa débil entre la satisfacción laboral y el burnout. Además, los docentes presentaron un alto nivel de burnout (55.4%), mientras que otra parte indicaron una satisfacción laboral regular (67.9%).

Días, (2015) Indica que el grado de satisfacción laboral entre los docentes de inglés del centro educativo privado Santa Margarita de Surco, determinó el nivel de satisfacción laboral entre los docentes de inglés, este análisis se encuentra dentro del enfoque positivista o empírico analítico.

Para lo cual se utilizó una encuesta administrada con un cuestionario. Los docentes presentaron un alto grado de satisfacción laboral, con una media que supera 4.

Zapata (2019) En un estudio sobre el burnout y la satisfacción laboral de los directivos en la UGEL 3 de Trujillo, se utilizó un diseño correlacional con 47 directivos y se aplicó lo desarrollado por Sonia Palma; inventario Pajares, entre otros instrumentos. Los resultados indicaron relaciones negativas entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional y la despersonalización, y una relación positiva con el logro personal, subrayando la necesidad de mejorar estos aspectos para reducir el burnout y potenciar el desempeño.

Bedoya y Barrientos (2018) en su trabajo en Ayacucho sobre satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud con el Burnout, empleó un método correlacional descriptivo con una Muestra=169 trabajadores. Para lo cual, se usó la encuesta estructurada Maslach Burnout Inventory y la escala de satisfacción SL-SPC. Mostrándose un nivel bajo de burnout en el 81.1 % del personal, un nivel intermedio en el 15.4%, y un alto nivel en el 3.6%. En relación a la satisfacción laboral, el 52.7% expresaron estar satisfechos, el 38.5 manifestaron una satisfacción laboral promedio, el 5.3% se mostraron muy insatisfechos, y el 3.6% se consideraron insatisfechos.

2.1.3. Nivel local

Ruelas (2017) En su trabajo sobre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en docentes de secundaria de la Institución Educativa

Jorge Basadre Grohmann en Arequipa, realizó un estudio básico con un enfoque descriptivo-correlacional y un diseño no experimental. Usó un método cuantitativo transversal no experimental, abarcando 49 docentes, tanto nombrados como contratados. Los hallazgos mostraron una relación inversamente muy fuerte entre el estrés y la satisfacción laboral, concluyendo que la satisfacción laboral es impactada negativamente por el estrés laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. El síndrome de Burnout

Es una afección laboral significativa en las sociedades de bienestar, descrita inicialmente por Freudenberger en los años 60 durante su trabajo en una clínica de desintoxicación. En los 80 para evaluar este síndrome, se diseñó el Maslach Burnout Inventory (MBI). Definido como un síndrome psicosocial, el burnout cuenta de tres dimensiones clave: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de logros personales. El agotamiento se caracteriza por una falta de energía que impide el compromiso emocional, por otro lado, la despersonalización es manifestada por actitudes negativas hacia las personas atendidas, y la disminución de logros personales es reflejado con una autoevaluación negativa de las propias capacidades y resultados en el trabajo.

El MBI no solo ha sido desarrollado para su uso en profesionales que realizan servicios humanos, sino también para otras ocupaciones. Según Maslach et al., describe el síndrome como una reacción prolongada a factores estresantes emocionales y sociales persistentes en el ámbito laboral. Esta



definición subraya el burnout como un proceso que implica agotamiento, cinismo e ineficacia. El agotamiento implica una sensación de incapacidad para continuar ofreciendo apoyo emocional, el cinismo se expresa como una actitud desapasionada hacia el trabajo y los compañeros, y la ineficacia se refleja en la percepción de no realizar las tareas de forma apropiada.

El burnout también es entendido como una reacción al estrés crónico laboral, el cual surge de la interacción con un entorno percibido como significativo para el bienestar, en el que las demandas superan los recursos de afrontamiento disponibles. Según Lazarus y Folkman, afrontar implica "esfuerzos conductuales y cognitivos para gestionar demandas que exceden los recursos de la persona". La vulnerabilidad psicológica a una situación específica aumenta si la persona carece de recursos de afrontamiento suficientes y atribuye gran importancia a las amenazas implícitas en las consecuencias de un manejo inadecuado.

Además, el burnout se puede entender como la percepción persistente de una gran discrepancia entre los esfuerzos realizados y los resultados obtenidos, así como entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas en el trabajo. Esta discrepancia provoca que el trabajador no pueda justificar o mantener una mayor inversión de esfuerzo, generando una sensación de que los esfuerzos no producen resultados efectivos, ya que no se alcanza la gratitud, el reconocimiento o el éxito esperado.

En conclusión, el burnout se presenta como un agotamiento emocional, físico y mental que surge de un estrés prolongado y excesivo. Aquellos que lo sufren se sienten sobrecargados, emocionalmente fatigados e incapaces de satisfacer las demandas continuas, lo que provoca una disminución en su

interés y motivación. Esta condición reduce la productividad y consume la energía, dejando a las personas cada vez más indefensas, desesperadas, cínicas y resentidas. Sus efectos adversos se abarcan todas las facetas de la vida, incluyendo el hogar, el trabajo y las relaciones sociales, y pueden provocar cambios duraderos en el cuerpo, aumentando la susceptibilidad a enfermedades como resfriados y gripe. Por lo tanto, es esencial tratar el burnout de manera urgente para minimizar sus serias consecuencias.

2.2.2. Signos del síndrome de burnout

Estos son presentados a lo largo de un espectro. En otras palabras, la diferencia entre el nivel del estrés y el burnout radica en la intensidad, lo que implica que al reconocer los síntomas tempranamente, será más fácil prevenir el agotamiento.

1. Signos de agotamiento físico y emocional:

- **Fatiga crónica.** En las etapas iniciales, puedes experimentar una falta de energía y cansancio casi todos los días. En las etapas avanzadas, te sentirás física y emocionalmente agotado, e incluso puedes temer lo que te depara el día.
- **Insomnio.** En las fases tempranas, podrías experimentar problemas para quedarte dormido o para mantener el sueño una o dos noches por semana. En las etapas avanzadas, el insomnio puede convertirse en una constante y angustiante experiencia nocturna; donde por más agotado que estés, no logras dormir.
- **Olvido / concentración y atención deterioradas.** La dificultad para concentrarse y los leves olvidos son indicios iniciales. En etapas

más avanzadas, los problemas pueden volverse tan graves que te impiden realizar tu trabajo, provocando una acumulación de tareas.

- **Síntomas físicos.** Pueden manifestarse como palpitaciones cardíacas, dolores en el pecho, dificultades para respirar, mareos, molestias gastrointestinales, desmayos y/o cefalea (todos estos síntomas deben ser evaluados médicamente).
- **Aumento de la enfermedad.** Dado que su cuerpo está exhausto, su sistema inmunológico se vuelve más frágil, lo que aumenta su susceptibilidad a infecciones, resfriados, y otras afecciones relacionadas con el sistema inmunitario.
- **Pérdida de apetito.** En las etapas iniciales, puede que no se tenga apetito y se omitan algunas comidas. En las fases más avanzadas, podría perder por completo el apetito y comenzar a experimentar una pérdida significativa de peso.
- **Ansiedad.** En las etapas iniciales, es posible que sienta síntomas leves de preocupación, tensión, y nerviosismo. A lo largo que avanza hacia el agotamiento, la ansiedad podría intensificarse hasta el punto de afectar su capacidad para laborar de manera productiva y causar dificultades en su vida cotidiana.
- **Depresión.** Al inicio, es posible que experimente tristeza leve y desesperación ocasional, acompañadas de sentimientos de culpa e inutilidad. En sus fases más avanzadas, podría llegar a sentirse completamente atrapado y profundamente deprimido, llegando a pensar que el mundo estaría mejor sin su presencia. Es esencial

buscar asistencia profesional sin demora, si la depresión llegara a este punto.

- **Ira.** En las etapas iniciales, puede presentarse como tensión en las relaciones personales y una mayor irritabilidad. Con el tiempo, puede intensificarse hasta convertirse en arrebatos de enojo y enfrentamientos serios tanto en el hogar como en el entorno laboral. Si la ira se expresa a través de pensamientos o acciones violentas hacia familiares o colegas, es esencial buscar ayuda profesional sin demora.

2. Signos de cinismo y desapego

- **Pérdida de disfrute.** En un principio, la disminución de la satisfacción puede ser apenas perceptible, manifestándose como una falta de ganas de ir al trabajo o una ansiedad por salir de allí. Si no se aborda, esta falta de disfrute puede afectar todas las áreas de la vida, incluso en lo familiar y amigos. En el ámbito laboral, se puede llegar a evitar proyectos y buscar formas de evadir el trabajo por completo
- **Pesimismo.** Al inicio, esto puede manifestarse como una autocrítica constante y/o un cambio de una perspectiva optimista a una pesimista. En el peor de los escenarios, estos sentimientos podrían sobrepasar la autopercepción y derivar en problemas de confianza con colegas y familiares, así como la impresión de no confiar en nadie.
- **Aislamiento.** En un principio, puede manifestarse como una resistencia leve a socializar, como cerrar la puerta de manera

ocasional para mantenerse alejado de los demás o evitar salir a almorzar. En las etapas finales, puede experimentar irritación cuando alguien le dirige la palabra, o puede optar por llegar temprano o quedarse tarde para esquivar las interacciones.

- **Desapego.** Es una impresión general de desconexión tanto de las personas como del entorno. Puede manifestarse en los comportamientos mencionados anteriormente y llevar a una desvinculación emocional y física de su trabajo y otras obligaciones. Esto puede traducirse en llamadas frecuentes por enfermedad, falta de respuesta a llamadas y correos electrónicos, o llegar habitualmente tarde.

3. Signos de ineficacia y falta de logro

- **Sentimientos de apatía y desesperanza.** Esto es comparable a los apartados sobre pesimismo y depresión. Se manifiesta como una impresión general de que nada está funcionando o tiene relevancia. Conforme que los síntomas se agravan, estas sensaciones pueden llegar a ser tan abrumadores que generan la sensación de que nada tiene sentido.
- **Aumento de la irritabilidad.** Suele surgir de la percepción de ineficacia, falta de importancia y de sentirse inútil, así como de la creciente sensación de no poder desempeñar las tareas con la misma eficiencia o efectividad de antes. En etapas iniciales, puede afectar relaciones profesionales y personales. En los casos más severos, podría arruinar tanto relaciones como trayectorias profesionales.

- **Falta de productividad y bajo rendimiento.** Pese a las extensas horas de trabajo, el estrés en un estado crónico le dificulta alcanzar el nivel de productividad que solía tener, lo que lleva a la acumulación de proyectos incompletos y tareas pendientes aumentando. En ocasiones, parece que, por más que lo intente, no logra salir de la acumulación de trabajo.

4. Signos comportamiento y síntomas del síndrome de burnout

- Evitar las responsabilidades
- Descargar las frustraciones en los demás
- Aislarse de otras personas
- Ausentarse del trabajo, llegar tarde o irse temprano
- Procrastinar, tomando más tiempo para completar tareas
- Recurrir a alimentos, drogas o alcohol para lidiar con la situación

2.2.3. Causas del Burnout

A menudo se origina en el entorno laboral, pero cualquier persona que experimente una carga excesiva de trabajo o se sienta menospreciada puede estar en riesgo de desarrollarlo. Esto incluye desde un empleado de oficina que no ha tomado vacaciones en años, hasta una madre que maneja tanto las responsabilidades del hogar como el cuidado de sus hijos y un padre anciano. Sin embargo, el síndrome burnout no se debe solamente a un estresante trabajo o a responsabilidades excesivas. Factores adicionales, como el estilo de vida y las características personales, también juegan un papel crucial. Cómo gestionas tu tiempo

libre y tu perspectiva del mundo pueden influir tanto en el estrés abrumador como las demandas laborales o domésticas.

1. Causas del burnout relacionadas con el trabajo

- Trabajar en un entorno desorganizado o de alta presión
- Realizar un trabajo que resulta monótono o invariable
- Expectativas laborales poco definidas o excesivamente estrictas
- Falta de reconocimiento o recompensas por el buen desempeño
- Sentir que tienes escaso o nulo control sobre tus tareas laborales

2. Causas del burnout relacionadas con el estilo de vida

- No haber dormido lo suficiente y haber trabajado en exceso, sin tiempo adecuado para relajarse o socializar.
- Cargar con un exceso de responsabilidades sin contar con suficiente ayuda de los demás, con falta de apoyo y cercanas relaciones.

3. Causas del burnout que se relacionan con los rasgos de personalidad.

- Visión negativa del mundo y de uno mismo
- Reluctancia a delegar tareas; necesidad de mantener el control.
- Personalidad orientada al alto rendimiento tipo A
- Perfeccionismo; nada parece ser suficientemente bueno

2.2.4. Pasos para lidiar con el síndrome de burnout

1. Recorra a otras personas

Si alguien está en camino hacia el síndrome de burnout, puede sentirse desamparado, pero tiene más control sobre el estrés del que

cree. Para gestionar el estrés y recuperar el equilibrio, es útil buscar apoyo social. Hablar en persona con un buen oyente puede ser especialmente efectivo para calmar el sistema nervioso y reducir el estrés, incluso si la persona no resuelve directamente los problemas.

- **Conéctese con las personas más cercanas a usted,** Habla con tu cónyuge, familiares y amigos. Compartir tus sentimientos no los hará sentirte una carga; al contrario, apreciarán tu confianza y esto fortalecerá la relación. Enfócate en disfrutar el tiempo con ellos y no en lo que te preocupa.
- **Interactúa más con tus colegas de trabajo.** Crear amistades con tus compañeros de trabajo puede prevenir el burnout laboral. Interactúa con ellos en los descansos y organiza actividades sociales fuera del trabajo.
- **Reduzca su interacción con personas negativas.**
Rodearte de personas negativas que continuamente se quejan puede influir negativamente en tu estado de ánimo y perspectiva. Si tienes que colaborar con alguien así, trata de reducir el tiempo que compartes con esa persona.
- **Involúcrese en una causa o grupo comunitario que tenga un significado personal para usted.** Involucrarse en un grupo social, religioso o de apoyo le brinda la oportunidad de intercambiar estrategias para manejar el estrés y hacer nuevas amistades. Además, puede participar en reuniones de asociaciones profesionales para relacionarse con colegas que enfrentan retos similares.

- **Encontrar nuevos amigos.** Si percibe que no tiene a quién acudir, siempre es posible formar nuevas amistades y ampliar su red social.

2. Reformula la forma en que ves el trabajo

Para combatir el síndrome de burnout laboral, la solución más efectiva es dejar el trabajo actual y buscar uno que le apasione verdaderamente. No obstante, para muchos, cambiar de empleo o carrera puede no ser una opción práctica, especialmente si el trabajo actual es necesario para cubrir las necesidades básicas. A pesar de esto, aún hay pasos que puede tomar para mejorar su bienestar mental y enfrentar el estrés, independientemente de su situación laboral.

- **Trata de descubrir algún aspecto positivo en tu trabajo**

Incluso en trabajos rutinarios, es posible encontrar valor al centrarse en cómo su rol contribuye a ofrecer servicios esenciales. Además, enfocarse en aspectos positivos como las interacciones agradables con colegas durante un compartir puede cambiar la actitud hacia el trabajo, restableciendo un sentido de control y propósito.

- **Busca el equilibrio en tu vida.** Si detesta su trabajo, encuentre satisfacción y significado en otros aspectos: en las amistades, familiares, hobbies o actividades voluntarias. Enfóquese en las áreas que le brindan alegría.
- **Darse tiempo libre.** Si el burnout se muestra ineludible, es necesario descansar del trabajo ya sea en vacaciones, o con una licencia temporal.

3. Reevalúa tus prioridades

El burnout indica con claridad que algo significativo en tu vida que no está funcionando como debería. Dedicar un momento a reflexionar sobre tus expectativas, objetivos y aspiraciones. Podría ser una ocasión para redescubrir lo que verdaderamente es importante para ti, permitiéndote descansar y recuperarte.

- **Debes establecer límites.** No te sobrecargues. Es mejor decir "no" a las solicitudes que no puedes manejar. Si es difícil, ten en cuenta que decir "no" te da la posibilidad de decir "sí" a los compromisos que realmente quieres asumir.
- **Desconéctate un tiempo de la tecnología.** Establezca un momento diario para desconectarse por completo: Apague sus dispositivos electrónicos (computadora portátil, su teléfono entre otros) por un momento.
- **Cultiva tu creatividad.** Opta por actividades que estén fuera del ámbito laboral o de las fuentes de estrés. La creatividad puede ser un eficaz remedio contra el síndrome de burnout. Experimenta con algo nuevo, inicia un proyecto divertido o retoma tu pasatiempo favorito.
- **Dedique tiempo a la relajación.** La relajación corporal contrasta con la reacción al estrés, se fomenta a través de técnicas de respiración profunda y prácticas relajantes como el yoga y la meditación

- **Dormir lo necesario.** El cansancio puede agravar el burnout al llevarte a pensar de manera irracional. Asegúrate de descansar adecuadamente para mantener la calma en situaciones estresantes.

4. Haga del ejercicio una prioridad

Puede parecer lo último que deseas hacer cuando te sientes agotado, el ejercicio es un remedio muy efectivo contra el síndrome de burnout. Además, es una actividad que puedes empezar de inmediato para mejorar tu estado de ánimo.

Dedica al menos 30 minutos al día a hacer ejercicio o distribuye el tiempo en periodos de 10 minutos. Actividades rítmicas como caminar, correr, levantar pesas, nadar, practicar artes marciales o bailar mejoran el estado de ánimo, incrementan el ánimo y relajan el cuerpo y la mente. Para reducir el estrés, enfócate en las sensaciones físicas de tu cuerpo al moverte.

5. Eleva tu estado de ánimo y energía con una alimentación saludable.

Lo que consumes puede afectar significativamente tu estado anímico y tus niveles de energía a lo largo del día.

- **Reduce el consumo de azúcar y carbohidratos refinados,** Puedes anhelar bocadillos azucarados como pasta o papas fritas, sin embargo. La comida con un alto contenido de carbohidratos provoca rápidamente una caída en el estado de energía y ánimo
- **Disminuya la ingesta elevada de alimentos que pueden tener un impacto negativo en su estado de ánimo,** Por ejemplo, las grasas hidrogenadas, la cafeína y los productos con aditivos químicos o hormonas. Es preferible optar por alimentos ricos en ácidos grasos

Omega-3, como el pescado graso, las algas, la linaza y las nueces, los cuales contribuyen a mejorar el estado de ánimo.

- **Evitar la nicotina y consumir alcohol con moderación:** Fumar cuando se está estresado puede parecer calmante, pero la nicotina es un potente estimulante que en realidad aumenta la ansiedad. De manera similar, aunque el alcohol puede brindar un alivio temporal, su consumo excesivo tiende a incrementar la ansiedad una vez que sus efectos desaparecen.

2.2.5. Los tipos del síndrome de burnout

La gran parte de personas no se dan cuenta de que hay tres tipos diferentes de burnout:

1. Burnout por sobrecarga

En el caso del burnout por carga excesiva, las personas se esfuerzan cada vez más en busca del éxito, trabajando de manera frenética. Están dispuestas a comprometer su bienestar y su vida personal para alcanzar sus objetivos y suelen expresar sus frustraciones a través de quejas.

Aproximadamente el 15% de los docentes en una encuesta cayeron en esta categoría. Estaban dispuestos a poner en riesgo su salud y su vida personal para alcanzar sus ambiciones, y solían manejar su estrés desahogándose con otras personas.

2. Burnout por bajo desafío

Los indicadores del síndrome de Burnout cuando hay baja estimulación incluyen una sensación de falta de reconocimiento,

aburrimiento y carencia de oportunidades de crecimiento. Estas personas, al no sentir pasión o disfrute en sus tareas, tienden a distanciarse de trabajo. Esta apatía resulta en cinismo, evasión de responsabilidades y una desconexión generalizada.

Las maestras en esta categoría se sienten subestimadas y aburridas, y experimentan frustración a causa de la escasez de oportunidades para el aprendizaje y el crecimiento profesional en sus trabajos. Cerca del 9% de los docentes encuestados expresaron sentirse de esta manera.

3. Burnout desgastado

Este tipo de burnout surge de una sensación de impotencia en el trabajo. Las docentes pueden experimentar una sensación de incompetencia o incapacidad para cumplir con las demandas de su trabajo. Estos trabajadores tienden a ser pasivos y carecen de motivación. Este tipo de burnout, relacionado con la impotencia en el trabajo, afecta al 21% de los docentes que se identifican con la afirmación: "Cuando las cosas no salen bien, dejo de intentarlo". Estos docentes pueden verse como incompetentes o incapaces de satisfacer los requerimientos del trabajo, llevando a la pasividad y la falta de motivación, similar al síndrome del impostor.

2.2.6. Dimensiones del síndrome de burnout

1. Agotamiento emocionalmente

¿Cuántas veces hemos oído a padres y estudiantes manifestar su descontento por la supuesta incompetencia de un maestro en su

profesión? En ciertas ocasiones, esto podría darse a una formación deficiente del profesorado, pero en otros, hay un problema más profundo: el agotamiento emocional.

El agotamiento emocional es mucho más grave que el cansancio físico. Mientras que una buena noche de sueño o un masaje revitalizante pueden aliviar el cansancio físico, el agotamiento emocional es más difícil de tratar porque se deriva de un estrés acumulado a lo largo del tiempo. Como en otras profesiones, el agotamiento emocional de los docentes debido al estrés laboral tiene serias consecuencias negativas en su desempeño.

Llevaron a cabo un estudio de cohorte con más de 1000 maestros de primaria y estudiantes, con la finalidad de analizar cómo se vincula el desgaste emocional de los docentes con el desempeño de los estudiantes en matemáticas. Además, incluyeron en su análisis diversos parámetros del aula, como el nivel socioeconómico de los estudiantes, el grupo lingüístico y la capacidad cognitiva. Los maestros seleccionados contaban con un título universitario o un certificado de enseñanza en matemáticas u otras disciplinas. Los estudiantes fueron evaluados conforme a los estándares educativos nacionales para matemáticas de 4º grado.

Los resultados del estudio revelaron que, a mayor experiencia del maestro, mayor es el grado de desgaste emocional. También se observó que el estado socioeconómico de la clase y las habilidades cognitivas de los estudiantes influyeron significativamente en estos resultados. Como era previsible, los estudiantes que eran atendidos por

maestros con alto agotamiento emocional obtuvieron peores resultados en las pruebas de rendimiento. Dado que los maestros experimentados suelen permanecer en la profesión durante más tiempo, es probable que enseñen a grandes grupos de estudiantes, cuyos desarrollos se verán negativamente afectados por el agotamiento emocional de estos docentes.

El absentismo es común entre los maestros que están emocionalmente agotados, lo que disminuye su tiempo de contacto con los estudiantes y su dedicación a la planificación de las lecciones. Un maestro mentalmente cansado puede no ofrecer las interacciones sociales necesarias con sus alumnos, lo que puede afectar negativamente la dinámica del aula y disminuir el interés de los estudiantes en la materia.

Si bien afirmamos que el estado emocional de los docentes afecta el desempeño de los estudiantes, también cabe la posibilidad de que suceda a la inversa. El agotamiento emocional puede surgir cuando un maestro se enfrenta a estudiantes con bajo rendimiento y difíciles de manejar. A pesar de los esfuerzos del maestro, una clase que no cumple con las expectativas puede llevar a la frustración y a sentimientos de ineficacia, lo que eventualmente puede resultar en agotamiento emocional.

2. Despersonalización

Puede manifestarse como una sensación de desapego, ya sea mental o corporal, o como una observación distante de uno mismo. Las personas afectadas sienten que han cambiado y perciben el mundo

como difuso, onírico, menos real, sin sentido o ajeno mientras lo observan. La despersonalización crónica, que se considera un trastorno disociativo, se refiere a un trastorno más grave en esta categoría.

La despersonalización y desrealización pueden ocurrir en personas con ansiedad o estrés temporal, pero la despersonalización crónica suele estar asociada a traumas severos o estrés prolongado. Es un síntoma destacado en los trastornos disociativos, como el trastorno de identidad disociativo y el "trastorno disociativo no especificado" (DD-NOS), y también puede manifestarse en otros trastornos no disociativos, como ansiedad, depresión, trastorno bipolar, esquizofrenia, hipotiroidismo, y trastornos obsesivo-compulsivo, entre otros, así como en ciertos ataques neurológicos.

En la teoría de la autocategorización, la despersonalización se entiende como la percepción del yo como un representante estereotípico de una categoría social. En el ámbito educativo, este fenómeno, que es un síntoma frecuente del agotamiento, hace que los maestros se involucren menos y muestren menos entusiasmo en el aula. Los docentes con altos niveles de despersonalización tienden a ser más críticos y menos motivadores, lo que puede reducir la confianza y motivación de los estudiantes, impactando negativamente su participación en el aprendizaje.

3. Reducción de los logros personales

Existe una tendencia a juzgarse de manera negativa, especialmente en relación con el desempeño laboral. El docente

claramente no obtiene logros personales; La investigación muestra que los maestros efectivos son el factor más crucial para el éxito del estudiante. Aunque los planes de estudio, el tamaño reducido de las clases, los fondos del distrito, el involucramiento de la familia y la comunidad contribuyen al mejoramiento escolar y al logro estudiantil, el factor más influyente es el maestro.

2.2.7. Satisfacción laboral

2.2.7.1. Factores de la satisfacción laboral

Según Jacob Morgan, futurista y autor de best-sellers, los 10 principales factores de satisfacción laboral son:

a. Aprecio por el trabajo

Todos sabemos lo fácil que es desanimarse cuando uno va al trabajo todos los días, realizando las mismas tareas, y nadie en puestos de liderazgo reconoce o valora el esfuerzo y el buen trabajo que uno está haciendo.

b. Buenas relaciones con los compañeros

Trabajar con un grupo de personas con las que un docente no tiene buena relación puede ser muy desalentador; si no hay alguien con quien compartir una sonrisa o una risa, nadie para ofrecer ayuda o aclaraciones, y nadie a quien acudir cuando las cosas van mal, cada día de trabajo puede sentirse simplemente como una carga a soportar.

c. **Buen equilibrio trabajo-vida.**

Muchos empleadores ahora implementan horarios de trabajo flexibles, y el derecho al trabajo a tiempo parcial y a la licencia parental está establecido por ley.

d. **Buenas relaciones con los superiores**

Los gerentes educativos más efectivos no dictan a su personal qué hacer, sino que lideran con el ejemplo y fomentan la cooperación. Este tipo de gerentes siempre contará con un equipo más productivo, ya que su personal estará motivado para trabajar con ellos. Tratan a cada miembro del equipo como un individuo, reconociendo sus fortalezas y debilidades, y aprovechan al máximo su potencial. Como resultado, la moral y la motivación del equipo se mantienen constantemente altas.

e. **Estabilidad financiera**

El salario que se percibe por el rol educativo de los docentes debe ser cumplida en la fecha que corresponde ya que es reconfortante tener una solvencia fija.

f. **Aprendizaje y desarrollo profesional**

El desarrollo profesional continuo es relevante para todos los empleos: nadie quiere quedarse estancado en un trabajo sin perspectivas de crecimiento, repitiendo las mismas tareas de la misma manera hasta la jubilación (si es que no se ha aburrido antes).

g. Seguridad en el empleo

Curiosamente, la seguridad laboral es algo que parece pertenecer a antaño. Los millennials son propensos a cambiar de trabajo y es menos probable que busquen un trabajo "para siempre" que las generaciones anteriores. Dicho esto, nadie ingresa a un nuevo trabajo planeando dejarlo y nadie quiere comenzar un nuevo rol en una organización que claramente está de rodillas.

h. Sueldo fijo atractivo

Como se mencionó anteriormente, todos esperamos recibir un pago por cada día de trabajo, y es mucho más conveniente saber con antelación cuál será el ingreso semanal o mensual en lugar de enfrentarse a horarios variables y, por ende, a salarios inciertos (como en los contratos de cero horas, por ejemplo).

i. Contenido interesante del trabajo

Un docente debe tener la vocación y hacer que su trabajo sea interesante.

j. valores de la institución educativa

Depende de los directores de las instituciones educativas asegurar que los valores se respeten y se promuevan de manera constante; esto es esencial para que los docentes se sientan cómodos en su lugar de trabajo.

2.2.7.2. Estrategias para aumentar la satisfacción laboral

a. Preguntar a los docentes sobre sus motivaciones personales

Es muy importante preguntar al personal docente que es lo que quiere. Esto puede ser tan simple como reuniones de equipo donde todos discuten abiertamente los problemas que enfrentan en sus roles y buscan formas creativas de aliviarlos.

b. Reducir la microgestión

A ningún empleado en las instituciones educativas le agrada tener a un gerente constantemente supervisando cada movimiento. Reducir la microgestión hace que los trabajadores se sientan más confiables y recompensarán esta confianza.

Al eliminar la microgestión, una tarea pasa de ser una simple expectativa a convertirse en una responsabilidad asumida.

c. Mejorar el ambiente de trabajo

Mejorar las pequeñas cosas puede tener un gran impacto en la satisfacción de un equipo.

d. Mejorar la comunicación en todos los niveles

Mejorar la comunicación entre los directores educativos y el personal, así como entre los empleados y los líderes educativos, se ha asociado con un aumento en la satisfacción laboral en muchas instituciones educativas.

e. Crea un programa de reconocimiento de docentes

Un programa de reconocimiento para empleados no se limita a colocar su nombre en una placa en el área de recepción cada

tres meses. Puede ser tan sencillo como que los gerentes educativos tomen el tiempo para expresar su agradecimiento a los docentes de manera individual.

f. Reduce el estrés del tiempo

Se ha demostrado que los plazos ajustados son fuentes importantes de estrés para muchos docentes. Las instituciones educativas pueden buscar formas de aliviar este estrés programando el horario del docente con ciertos respiros.

2.2.7.3. Evaluación de la satisfacción laboral

Es esencial para cualquier institución educativa evaluar la satisfacción laboral, ya que esta afecta directamente la eficiencia, lealtad y productividad de docentes. Las instituciones pueden llevar a cabo encuestas con cuestionarios para recopilar opiniones de los docentes y determinar si están contentos o descontentos con su trabajo. Para medir la satisfacción laboral, las instituciones educativas pueden formular preguntas específicas y ofrecer opciones de respuesta como Satisfecho, Algo satisfecho, Neutral, Algo insatisfecho e Insatisfecho.

- a. ¿Está satisfecho con su salario/incentivos?
- b. ¿Se valora su aportación a las instituciones educativas mediante premios o distinciones?
- c. ¿Opina que las condiciones de su lugar de trabajo son adecuadas, limpias y competitivas? ¿Mantiene un equilibrio adecuado entre su trabajo y su vida personal?

d. ¿Está de acuerdo con las políticas de la institución educativa en cuanto al crecimiento, la formación y el desarrollo de su carrera?

A parte de las preguntas previas, las preguntas abiertas detalladas sobre la satisfacción laboral pueden proporcionar información sobre las áreas de mejora para los docentes y cómo la institución educativa puede optimizar sus prácticas para asegurar el bienestar del personal.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Síndrome de burnout

Sensación de desgaste físico y emocional resultante del estrés asociado con trabajar con personas en situaciones difíciles o demandantes. Suele ir acompañado de síntomas como cansancio persistente, irritabilidad, desconfianza, y una mayor propensión a resfriados, dolores de cabeza y fiebre.

2.3.2. Los trastornos disociativos

Son condiciones que afectan la memoria, la conciencia, la identidad o la percepción. Las personas con estos trastornos utilizan como defensa la disociación, de forma patológica e involuntaria. Otros trastornos disociativos son desencadenados por traumas psicológicos, otros, como el trastorno de despersonalización/desrealización, pueden surgir debido al estrés, el uso de sustancias psicoactivas, o sin ningún desencadenante claro.

2.3.3. El síndrome

consiste en un conjunto de signos y síntomas vinculados a una enfermedad o trastorno. En algunos casos, el término se emplea de forma indistinta con enfermedad, como sucede con el síndrome de Down, mientras que otros síndromes, como el de shock tóxico, pueden originarse por diversas causas.

2.3.4. El estrés laboral

Es aquello que está relacionado con las tareas que se desempeñan en el ámbito profesional. Este estrés suele surgir de responsabilidades y presiones inesperadas que no coinciden con el conocimiento, las habilidades o las expectativas de la persona, dificultando su capacidad para afrontarlo. El estrés en el entorno laboral puede intensificarse cuando los empleados sienten falta de apoyo por parte de sus supervisores o colegas, o cuando perciben que tienen poco control sobre los procesos de trabajo.

2.3.5. Enfermedad

Es una condición anormal que afecta de manera negativa la estructura o función de una parte o de todo el organismo, sin que haya una lesión externa involucrada. Las enfermedades suelen ser entendidas como afecciones médicas que presentan síntomas y signos específicos. Pueden ser provocadas por factores externos, como agentes patógenos, o por disfunciones internas. Por ejemplo, problemas internos en el sistema inmunológico pueden dar lugar a diversas enfermedades, incluyendo inmunodeficiencias, hipersensibilidad, entre otros.



2.3.6. ¿El agotamiento es un diagnóstico legítimo?

Al igual que con otros trastornos de salud mental, algunas personas ponen en duda la validez de la fatiga, sugiriendo que no es más que "falta de motivación" o "quejas". Para muchas personas, el término agotamiento aún se vincula principalmente con estrés y fatiga no médica, por lo que puede llevar tiempo que se desarrolle una comprensión más generalizada del concepto.



CAPÍTULO III

METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El estudio es de naturaleza no experimental, con un carácter descriptivo, analítico y correlacional. Se clasifica como no experimental porque no se han utilizado experimentos en la recolección y análisis de datos, sino encuestas y exámenes. También tiene un carácter exploratorio, ya que hasta ahora no se han realizado estudios sobre los docentes de nivel inicial en Ugel Crucero. Incluye elementos descriptivos correlacionales, ya que busca describir las características de las opiniones de los docentes. Además, tiene un enfoque analítico, ya que examina y descompone las opiniones de los docentes según diferentes criterios.

3.2. TIPO DE ESTUDIO

El estudio es de tipo básico, dado que se enfoca en observar el problema y busca determinar la relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout. Se considera no experimental porque las variables de estudio no han sido manipuladas; simplemente se describen y analizan (Kerlinger y Lee, 2002)

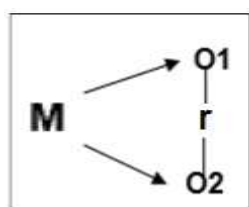
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación tiene un enfoque correlacional, ya que su objetivo es identificar la relación entre las variables estudiadas (Gay, Mills y Airasian, 2012)

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Es tipo correlacional, ya que recoge datos en un solo momento para describir las variables y analizar su relación e incidencia (Gay, Mills y Airasian, 2012).

De tal forma se muestra el diseño:



En el que:

M = Muestra

O₁ = Síndrome de Burnout

O₂ = Satisfacción laboral

r = Asociación

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

Comprendió de 246 docentes que trabajan en diferentes instituciones educativas de nivel primario dentro de la jurisdicción de Ugel Crucero, en la provincia y departamento de Puno, durante el año escolar 2021. Los datos fueron suministrados por la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero y verificada por los directores de los centros educativos.

CUADRO 1

Número de docentes del nivel primario de la UGEL de Crucero

Nº	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	Nº DE DOCENT ES	TAMAÑO DE MUESTRA
1	I.E.P. N° 72908 JOSE CARLO MARIATEGUI	22	21
2	I.E.P. Siervos de Dios	22	21
3	I.E.P. Adventista los andes	22	21
4	I.E.P. N° 72178 Glorioso 823	22	21
5	I.E.P Pedro Vilcapaza N° 72058	22	21
6	I.E.P Carlos Gutiérrez Zamora	22	21
7	I.E.P 72185 Oruro	18	17
8	I.E.P Klabermater Carlos Gutiérrez Zamora	18	17
9	I.E.P. N° 72181 glorioso 827	22	21
10	I.E.P N° 72744 Sagrado corazón de Jesús	22	21
11	I.E.P N° 72445 Glorioso 835 San Juan Bosco	22	21
12	I.E.P N° 72193 Ananzaya	6	6
Total		240	148

Fuente: Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero

3.5.2. MUESTRA

Se determinó a través de un método probabilístico, seleccionando de manera sistemática a toda la población, considerando los siguientes datos.

Población	N	240
Alfa	E	0.05
Nivel de Confianza	$\beta = 1 - \alpha/2$	0.95
Z de $(1 - \alpha/2)$	Z $(1 - \alpha/2)$	1.96
Nivel de confianza positiva	P	0.5
Nivel de ocurrencia negativa	Q	0.5
Tamaño de muestra	n=	148

p = Probabilidad de éxito (50%)

q = Probabilidad de fracaso (50%)

Z = 1.96 Abscisa de la función estándar

N = Tamaño de la población

E = Error permisible

$$N = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$
$$N = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 240}{0.05^2 * (240 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$N = 148$$

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.6.1. TÉCNICA

ENTREVISTA

Permitió recolectar los datos necesarios para adquirir información relevante acerca del problema de investigación, en línea con los objetivos del proyecto.

ENCUESTA

Este instrumento demuestra, a través de preguntas, la conexión entre las dimensiones de la variable y sus indicadores.

3.6.2. INSTRUMENTOS

Fueron elaborados en base a la operativización de las variables, tal como se presenta en los cuadros a continuación.

a. Distribución de la guía de entrevista: Variable - Síndrome de burnout

Dimensión		Ítems
Agotamiento físico		4
Agotamiento mental.		4
Cansancio emocional.		4
Total		12

b. Organización del cuestionario: Variable - Satisfacción laboral

Dimensión		Ítems
Relaciones personales		3
Formación		3
Actitud compartida		3
Total		12

3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

3.7.1. Validez

Refleja su grado de eficacia para recoger datos confiables, lo cual se determina a través de la siguiente fórmula matemática

$$CV = \frac{\sum \bar{x}}{n}$$

CV = coeficiente de validez

$\sum$ = sumatoria

$\bar{x}$ = Media de las puntuaciones emitidos

n = cantidad de ítems por cuestionario



TABLA 2

Validación por juicio de expertos de la variable: Síndrome de burnout

Ítems	EXPERTOS					Σ	$\bar{x}$
	1	2	3	4	5		
01							
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10							
11							
12							
13							
14							
15							

FUENTE: Cuestionario acerca del síndrome de burnout

ELABORACIÓN: Propio del autor

TABLA 3

Validación por juicio de expertos de la variable: Satisfacción laboral

Ítems	EXPERTOS					Σ	$\bar{x}$
	1	2	3	4	5		
01							
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10							
11							
12							
13							
14							
15							

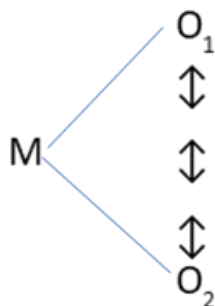
FUENTE: Cuestionario acerca de Satisfacción laboral**ELABORACIÓN:** Propio del autor

3.7.2. Confiabilidad

Es evaluado por medio de la consistencia y la precisión de los datos recopilados, siendo el coeficiente alfa de Cronbach la técnica más efectiva para esta medición. Donde 0 es excluyente, 0.01-0.10 es considerado bajo/nada aceptable, 0.11-0.20 regular/ poco aceptable, 0.21-0.50 bueno/aceptable, 0.51-1.00 muy bueno / muy aceptable.

3.8. CONTRASTE DE HIPÓTESIS

Diagrama de representación de relación entre las variables:



M= Muestra, O= Coeficiente de relación, (flecha)= relación entre variables.

DISEÑO ESTADÍSTICO

Para comprobar el nivel de relación entre las dos variables, empleó la correlación de Pearson. Este procesamiento se realizó con el programa estadístico Infostat 2021.

FORMULA

$$r = \frac{n \cdot \sum f \cdot dx \cdot dy - (\sum fx \cdot dx) (\sum fy \cdot dy)}{\sqrt{[n \cdot \sum fx \cdot dx^2 - (\sum fx \cdot dx)^2][n \cdot \sum fy \cdot dy^2 - (\sum fy \cdot dy)^2]}}$$

r = Coeficiente

n = Cantidad de datos.

f = Frecuencia (celda)

fx = Frecuencia (Var.independiente)

fy = Frecuencia (var. Dependiente).

dx= Valores codificados para los intervalos de la variable X.

dy= Valores codificados para los intervalos de la variable Y,

Rangos de interpretación del coeficiente de correlación

$$r = \pm 1 \text{ correlación lineal perfecta}$$

$$0.8 \leq r < 1 \text{ ó } -1 < r \leq -0.8 : \text{ correlación lineal excelente.}$$

$$0.5 \leq r < 0.8 \text{ ó } -0.8 < r \leq -0.5 : \text{ correlación lineal buena.}$$

$0.3 \leq r < 0.5$ ó $-0.5 < r \leq -0.3$: *correlación lineal pobre.* $0 \leq r <$

0.3 ó $-0.3 < r \leq 0$: *No hay correlación lineal.*

Coefficiente de determinación: mide la magnitud de la influencia que la variable independiente ejerce sobre la variable dependiente.

$$r^2 \times 100$$

El investigador Dr. Roberto Ávila Acosta propuso los siguientes rangos del coeficiente de correlación lineal simple de Pearson:

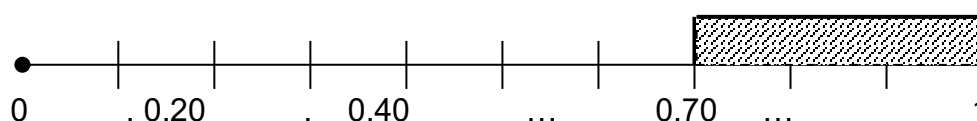
$0,00 \leq r < 0,20$ correlación no significativa

$0,20 \leq r < 0,40$ correlación baja

$0,40 \leq r < 0,70$ correlación significativa

$0,70 \leq r < 1$, correlación muy significativa entre variables.

Prueba de hipótesis



3.9. INTERPRETACIÓN DE DATOS

Se realizó lo siguiente:

- Se expuso la distribución porcentual correspondiente, con la descripción y análisis de los datos según la hipótesis y el marco teórico.
- Los cuadros estadísticos se representaron mediante gráficos de barras cuando fue requerido.

3.10. ESTILO DE REDACCIÓN

El estilo utilizado para citar fuentes fue el APA (Asociación Americana de Psicología).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. MÉTODO DE DISCUSIÓN

Los métodos de discusión empleados en esta investigación siguen un proceso riguroso y reflexivo, cuyo objetivo es comprender, interpretar y contextualizar los resultados obtenidos. De este modo, se contribuye al progreso del conocimiento en el campo de estudio correspondiente, considerando los siguientes aspectos:

- a. Análisis de resultados:** Esto implica examinar los datos recopilados, utilizando enfoque cualitativo apropiadas para analizarlos y presentar los hallazgos de manera clara y precisa.
- b. Interpretación en contexto:** Una parte fundamental de los métodos de discusión es interpretar los resultados en el contexto general de la investigación. Esto implica relacionarlos con los hallazgos de otros autores en la literatura existente, así como con teorías y marcos conceptuales relevantes.
- c. Comparación y contraste:** Esta comparación permitió evaluar la consistencia de los resultados con la literatura existente, identificar discrepancias o contradicciones, y sugerir posibles explicaciones para las diferencias observadas. Además, se destaca cómo los resultados del estudio

actual contribuyen al conocimiento existente y en qué aspectos se amplía o se diferencia de investigaciones anteriores.

d. Generación de conclusiones y recomendaciones: Finalmente, los métodos de discusión concluyen con la formulación de conclusiones basadas en los resultados analizados y discutidos. Estas conclusiones, respaldadas por la evidencia presentada en el estudio, deben ser coherentes con los objetivos y la metodología empleada. Además, pueden incluir recomendaciones prácticas o teóricas, considerando las repercusiones de los resultados para próximas investigaciones, políticas o prácticas en el campo de estudio.

4.2. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Un 49% de docentes encuestadas respondieron que se sienten emocionalmente agotadas todos los días, asimismo, la mayor parte de personas (53%) manifestaron que experimentan cansancio al final de la jornada laboral varias veces a la semana, por otro lado, el 51% de los individuos que participaron en la encuesta, manifestaron fatigada varias veces en la semana al empezar la mañana para afrontar otro día laboral, mientras que la mayoría de las personas (51%) indicaron que lidiar con estudiantes a lo largo del día les resulta estresante varias veces a la semana, asimismo, el 51% de las personas refieren que se sienten "quemadas" o "fundidas" por su trabajo varias veces a la semana, mientras que el 45% indican que se sienten frustradas en su trabajo una vez a la semana, por otro lado, el 30% de las personas encuestadas sienten que están trabajando demasiado todos los días, así también el 32% de las personas sienten estrés al trabajar directamente con los estudiantes varias veces a la



semana, siendo casi la mitad de las personas (47%) sienten que ya no dan más una vez a la semana (Tabla 5).

Según el resultado obtenido por Gómez, (2015) en este estudio, el 66,66 % de maestras mostraron niveles bajos de cansancio emocional y el 26,66 % presentó niveles medios. No obstante, los resultados de la encuesta muestran un porcentaje considerable de participantes que presentan elevados niveles de agotamiento emocional, fatiga, frustración y estrés relacionados con su labor, por lo que, se podría presenciar el síndrome de Burnout entre los docentes de educación primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero en el año 2021. Esta información se respalda con lo señalado por Oliveros (2017) en su investigación, donde los docentes mostraron una tendencia de nivel medio a alto, lo que evidencia una influencia considerable en su rendimiento.

Tabla 5.

Número y porcentaje de respuesta de la variable agotamiento emocional del nivel de educación primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero 2021

Agotamiento emocional	Nunca		Alguna vez al año o menos		Una vez al mes o menos		Algunas veces al mes		Una vez a la semana		Varias veces a la semana		Todos los días	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<i>Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo.</i>	0	0	1	2	4	8	0	0	14	26	8	15	26	49
<i>Me siento cansado (a) al final de la jornada de trabajo.</i>	0	0	0	0	1	2	11	21	28	53	9	17	4	8
<i>Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.</i>	0	0	1	2	2	4	27	51	12	23	9	17	2	4
<i>Tratar con estudiantes todo el día es realmente tenso para mí.</i>	1	2	0	0	8	15	1	2	27	51	7	13	9	17
<i>Me siento "quemado (a)" "fundido (a)" por mi trabajo.</i>	0	0	6	11	1	2	3	6	27	51	8	15	8	15
<i>Me siento frustrado (a) en mi trabajo.</i>	1	2	6	11	6	11	0	0	24	45	5	9	11	21
<i>Siento que estoy trabajando demasiado.</i>	0	0	4	8	10	19	1	2	18	34	4	8	16	30
<i>Trabajar directamente con los estudiantes me produce estrés.</i>	0	0	5	9	9	17	0	0	17	32	11	21	11	21
<i>Siento que ya no doy más.</i>	1	2	3	6	4	8	1	2	25	47	4	8	15	28

FUENTE: Autor de la investigación

Según los resultados de la encuesta, una proporción considerable de los participantes reporta altos niveles de agotamiento emocional, fatiga, frustración y estrés vinculados a su trabajo, siendo algunas de estas experiencias recurrentes en su rutina laboral diaria (Figura 1).

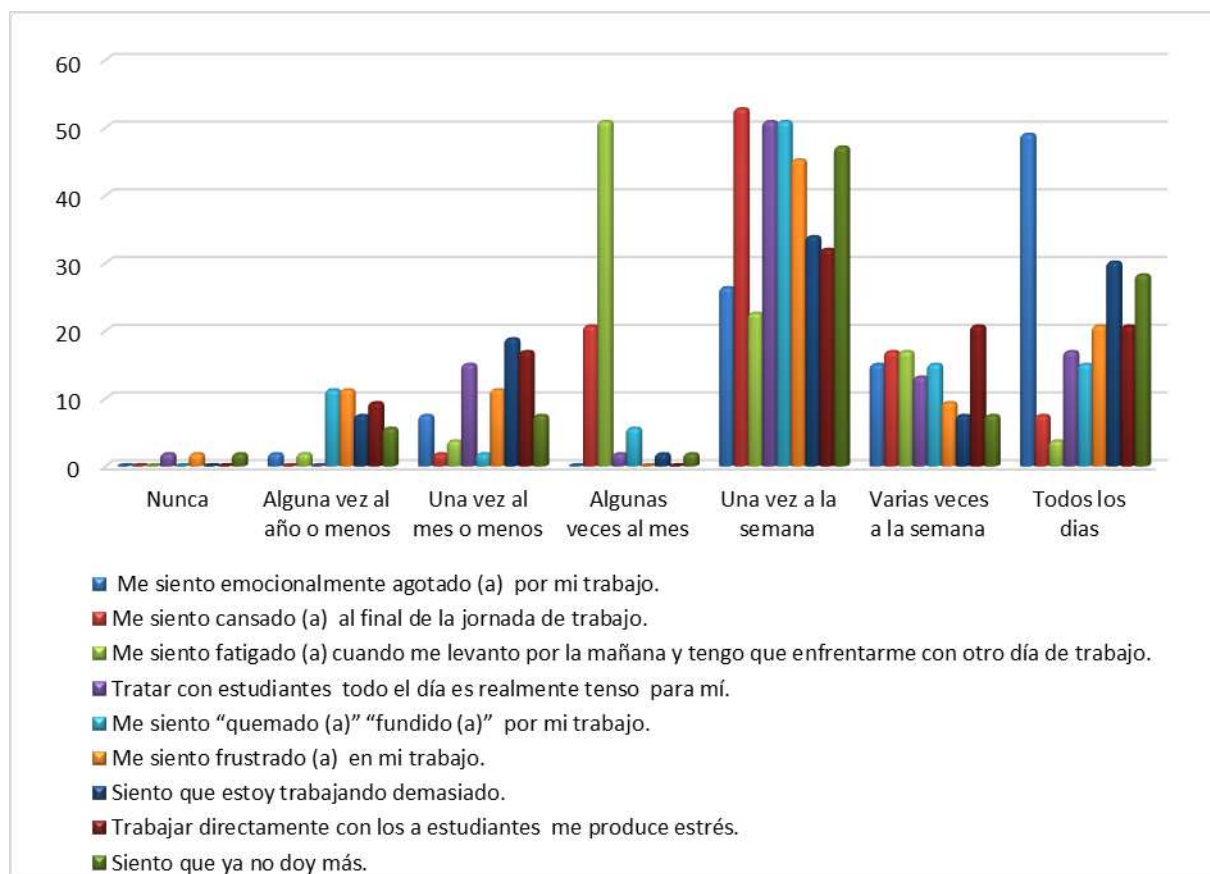


Figura. N° 1. Porcentaje de respuesta de la variable agotamiento emocional del nivel de educación primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero 2021

FUENTE: Autor de la investigación

De acuerdo con el análisis de correlación entre las variables de agotamiento emocional y desempeño docente, se observó una correlación negativa significativa de -0.70, con un p-valor = 0.0001. Esto indica una correlación negativa moderada que es estadísticamente relevante (Figura 2).

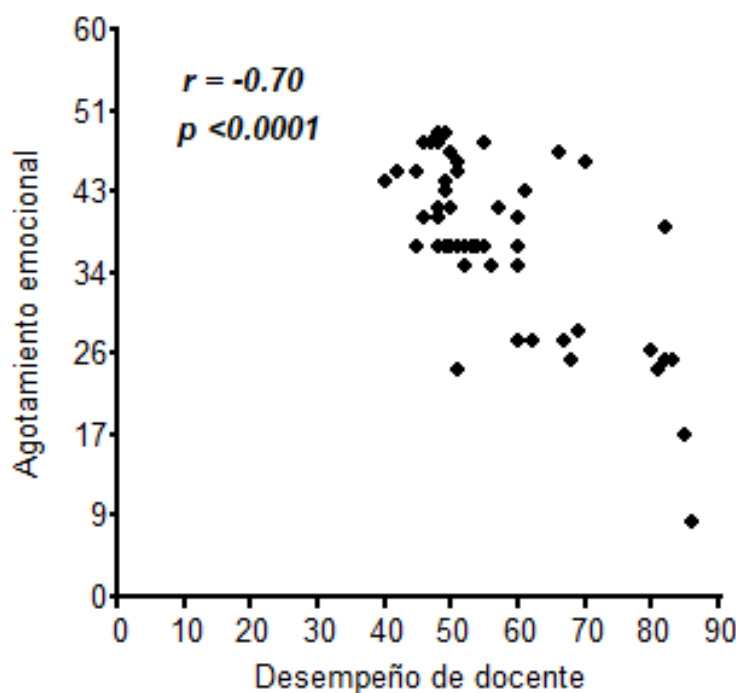


Figura. N° 2. *Análisis de correlación de la variable agotamiento emocional y desempeño de docente en el nivel de educación primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero 2021*

FUENTE: Autor de la investigación

El 68% de las personas encuestadas respondieron que a veces (una vez a la semana o más) sienten que tratan a ciertos alumnos como cosas en lugar de personas, asimismo, el 60% de las personas encuestadas indicaron que han perdido sensibilidad hacia los demás desde que practican esta profesión, siendo esta respuesta más común entre aquellos que respondieron que a veces (una vez a la semana o más) se sienten así. Por otro lado, el 17% de las personas encuestadas expresaron preocupación por el hecho de que su trabajo los esté endureciendo emocionalmente, siendo más común esta preocupación entre aquellos que respondieron que a veces o varias veces a la semana se sienten así, mientras que, el 60% de las personas encuestadas respondieron que a veces (una vez a la semana

o más) en realidad, no les interesa lo que pasa con ciertos de sus alumnos, también el 66% de las personas encuestadas indicaron que a veces (una vez a la semana o más) creen que los estudiantes los acusan de sus problemas (Tabla 6).

Tabla 6

Número y porcentaje de la respuesta de la variable despersonalización en el nivel de educación primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero 2021

Despersonalización	Nunca		Alguna vez al año o menos		Una vez al mes o menos		Algunas veces al mes		Una vez a la semana		Varias veces a la semana		Todos los días	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<i>Siento que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos y no personas.</i>	0	0	7	13	6	11	0	0	36	68	4	8	0	0
<i>Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.</i>	0	0	6	11	11	21	1	2	0	0	32	60	3	6
<i>Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo mucho emocionalmente.</i>	0	0	3	6	4	8	0	0	9	17	4	8	33	62
<i>Realmente no me preocupa lo que ocurre a algunos de mis alumnos.</i>	0	0	5	9	0	0	0	0	32	60	11	21	5	9
<i>Siento que los estudiantes me culpan por algunos de sus problemas.</i>	0	0	9	17	8	15	0	0	1	2	35	66	0	0

FUENTE: Autor de la investigación

Según las respuestas de los docentes encuestado respecto a la despersonalización, se obtuvieron que una proporción significativa de las personas encuestadas experimentan cierta distancia emocional o insensibilidad hacia los estudiantes en su trabajo, así como preocupaciones sobre cómo su trabajo puede estar afectando su estado emocional y su relación con los alumnos (Figura 3).

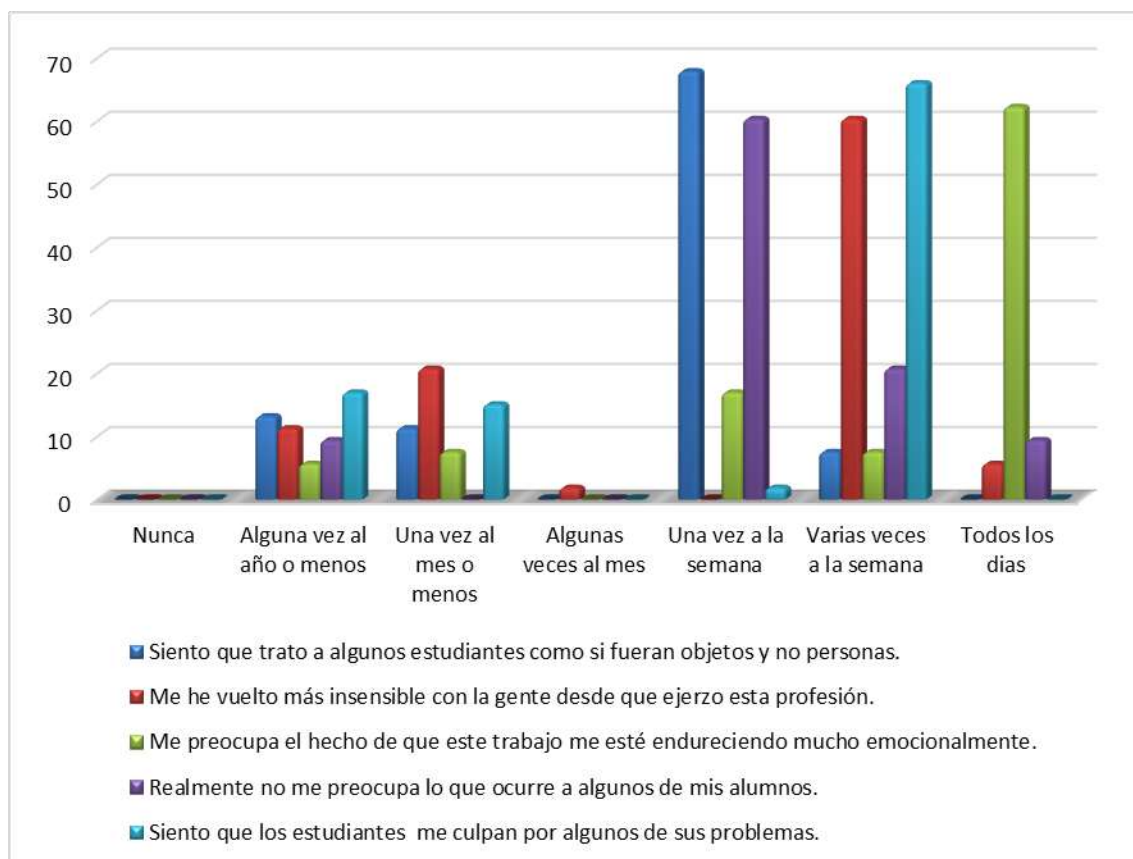


Figura .3. Porcentaje de respuesta de la variable de despersonalización en de los docentes del nivel de educación primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero 2021

FUENTE: Autor de la investigación

De acuerdo con el análisis de correlación de Pearson, se observa una tendencia negativa con un valor de un valor de $r = -0.79$, con p-valor 0.0001 lo que refiere que estadísticamente es significativa, entre las variables evaluadas, la despersonalización está asociada con un menor desempeño de docente (Figura 4).

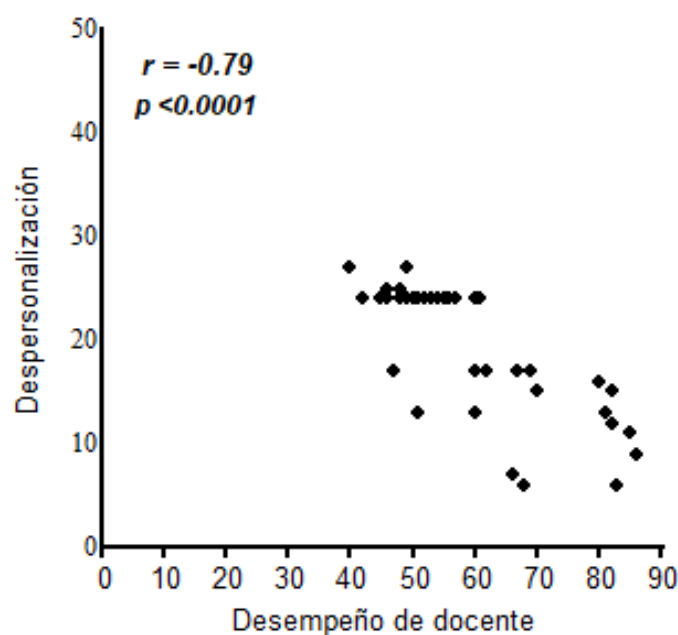


Figura 4. *Análisis de correlación de la variable de despersonalización y Desempeño de docente del nivel de educación primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero 2021*

FUENTE: Autor de la investigación

La mayoría de las personas (58%) respondieron que varias veces a la semana pueden comprender sin dificultad los sentimientos de los estudiantes, mientras que, la respuesta más común fue que un 49% de las personas abordan de manera efectiva los problemas de los estudiantes todos los días, además, el 47% de las personas encuestadas piensan que su trabajo ha tenido un impacto positivo en las vidas de otras personas varias veces a la semana. Por otro lado, la mayoría de las personas (70%) se sienten con mucho vigor todos los días, El 57% de las personas se sienten estimuladas después de trabajar en contacto con sus estudiantes varias veces a la semana, por otro lado, la gran parte de personas (60%) pueden crear fácilmente una atmósfera relajada con sus estudiantes varias veces a la semana, asimismo, el 57% de las personas encuestadas indicaron que han logrado numerosos aportes valiosos

en su carrera varias veces a la semana, sin embargo, la gran parte de las personas (91%) respondieron que tratan los problemas emocionales con mucha calma todos los días (Tabla 7).

Tabla.7.

Número y porcentaje de respuesta a la variable de realización personal de los docentes del nivel de educación primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero 2021

Realización personal	Nunca		Alguna vez al año o menos		Una vez al mes o menos		Algunas veces al mes		Una vez a la semana		Varias veces a la semana		Todos los días	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<i>Puedo entender fácilmente cómo se sienten los estudiantes.</i>	0	0	0	0	1	2	0	0	31	58	10	19	11	21
<i>Trato eficazmente los problemas de los estudiantes.</i>	0	0	1	2	1	2	3	6	11	21	11	21	26	49
<i>Creo que influyó positivamente con mi trabajo en las vidas de otras personas.</i>	0	0	5	9	4	8	0	0	7	13	25	47	12	23
<i>Me siento con mucho vigor.</i>	0	0	2	4	4	8	1	2	2	4	7	13	37	70
<i>Me siento estimulado (a) después de trabajar en contacto con mis estudiantes.</i>	0	0	0	0	3	6	2	4	1	2	30	57	17	32
<i>Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con mis estudiantes.</i>	0	0	0	0	9	17	3	6	2	4	7	13	32	60
<i>He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.</i>	1	2	0	0	0	0	0	0	5	9	30	57	17	32
<i>En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma.</i>	0	0	2	4	0	0	2	4	0	0	1	2	48	91

FUENTE: Autor de la investigación

Carrillo (2020) señala que existe una correlación débil entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral. Además, el 55.4% de los docentes presenta un alto

nivel de síndrome de Burnout, mientras que el 67.9% reporta una satisfacción laboral regular. Esto coincide con este estudio, que considera que el síndrome de Burnout está relacionado con la realización personal, lo cual depende de contar con información actualizada para poder enfrentar diversas situaciones y prevenir el agotamiento emocional.

Según la figura 5 se muestra que la gran parte de las personas encuestadas se sienten competentes en comprender y manejar las situaciones relacionadas con los estudiantes, además de sentirse vigorosas, estimuladas y capaces de crear un ambiente relajado con sus estudiantes. También

reflejan una percepción positiva sobre la repercusión de su labor en la vida de otros y la capacidad para manejar problemas emocionales con calma en el entorno laboral.

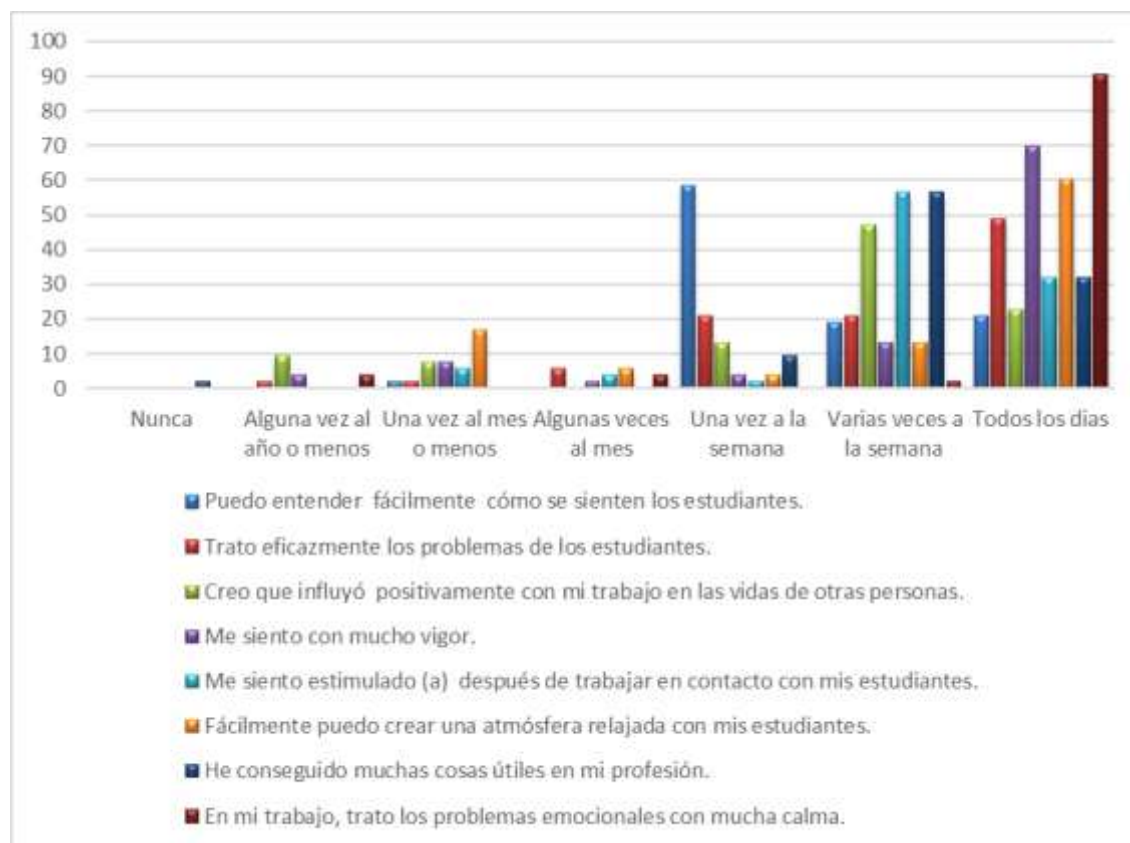


Figura 5. porcentaje de respuesta a la variable de realización personal de los docentes del nivel de educación primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero 2021

FUENTE: Autor de la investigación

El análisis de correlación entre las variables de realización personal y desempeño docente revela un valor r de -0.67 y un p -valor de 0.0001 , lo que indica que es estadísticamente significativo para las variables evaluadas. Esto sugiere que la realización personal está relacionada con un desempeño académico inferior de los docentes (Figura 6).

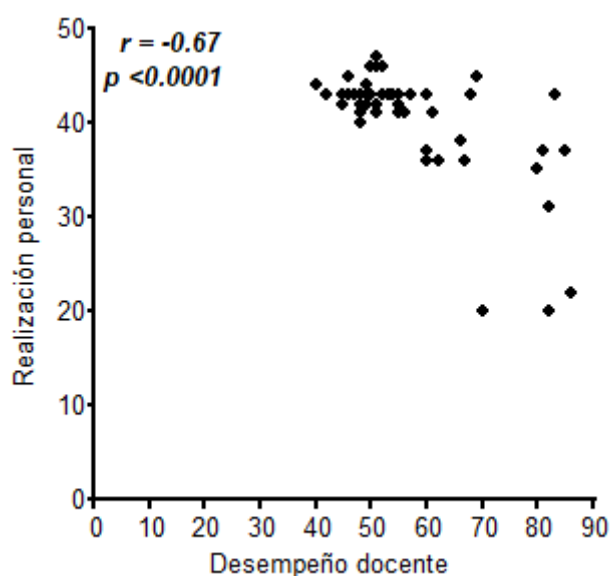


Figura 6. Análisis de correlación entre realización personal y desempeño de docentes del nivel de educación primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero 2021

FUENTE: Autor de la investigación

En la tabla 8, referente a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se puede ver que el 51% de los maestros muestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus alumnos, así como de sus necesidades particulares, mientras que el 47% no lo hace. En cuanto al conocimiento actualizado de los conceptos fundamentales de las disciplinas, solo el 19% de los docentes lo demuestra, frente a un 72% que no posee estos conocimientos. No obstante, el 62% demuestra que tiene un conocimiento actualizado y una comprensión adecuada de las teorías y prácticas pedagógicas, así como de la didáctica relacionada con las áreas que imparten.

Por otra parte, el 58% de los docentes desarrolla la programación curricular en colaboración con sus colegas, analizando la mejor forma de adaptarla a su aula y estableciendo conexiones coherentes entre los aprendizajes, las características de los estudiantes y las estrategias elegidas. En cambio, el 53% no escoge los contenidos de enseñanza considerando los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad pretenden fomentar en los alumnos.

El 60% de los docentes elabora de manera creativa procesos pedagógicos que fomentan la curiosidad, el interés y el compromiso de los estudiantes. Asimismo, el 68% adapta su diseño de enseñanza al reconocer los intereses y el nivel de desarrollo de los alumnos, mientras que el 74% genera, selecciona y organiza una variedad de recursos educativos. Además, el 96% lleva a cabo un diseño de evaluación que es sistemático, continuo, formativo y diferenciado. Finalmente, el 74% organiza la secuencia y la estructura de las sesiones de aprendizaje, asignando el tiempo de manera adecuada.

Tabla 8

Número y porcentaje de respuestas sobre desempeño de docentes del nivel de educación primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero 2021

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Si		No		Masomenos	
	N°	%	N°	%	N°	%
<i>Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.</i>	27	51	25	47	1	2
<i>Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseñan.</i>	10	19	38	72	5	9
<i>Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseñan.</i>	33	62	13	25	7	13
<i>Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.</i>	31	58	18	34	4	8
<i>Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.</i>	19	36	28	53	6	11
<i>Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.</i>	32	60	13	25	8	15
<i>Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.</i>	36	68	17	32	0	0
<i>Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.</i>	39	74	14	26	0	0
<i>Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.</i>	51	96	2	4	0	0
<i>Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.</i>	39	74	14	26	0	0

FUENTE: Autor de la investigación

Arlene (2015) señala que el síndrome de Burnout causa una pérdida de recursos debido a que las condiciones laborales imponen a los docentes exigencias que superan sus capacidades para enfrentarla. Esto lleva al agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización, característicos del síndrome de

Burnout. En este contexto, algunos docentes no pueden desarrollar creatividad pedagógica, actualizarse en temas educativos ni seleccionar adecuadamente los contenidos de enseñanza.

La tabla 9 muestra que el 60% de los docentes de primaria en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero en 2021 fomentan relaciones interpersonales asertivas y empáticas, basadas en afecto, justicia, confianza, respeto y colaboración. Además, el 51% orienta su enseñanza hacia el logro de metas. Sin embargo, el 68% no promueve un ambiente que valore la diversidad como una fortaleza para el aprendizaje.

Por otro lado, al 30% de los docentes no les preocupa promover relaciones de respeto, colaboración y apoyo entre los alumnos con necesidades educativas especiales. Asimismo, el 26% de los docentes se muestra indiferente al resolver conflictos mediante la conversación con los estudiantes, basado en principios éticos, normas de convivencia consensuadas, códigos culturales y mecanismos pacíficos.

El 51% de los docentes no organiza sus aulas de manera segura, accesible y adecuada para el aprendizaje considerando la diversidad. Además, el 45% no reflexiona regularmente con sus alumnos sobre la discriminación y exclusión, mientras que al 21% no le importa esta reflexión.

No obstante, el 51% de los docentes supervisa constantemente la implementación de su programación, evaluando su efecto en el interés y el aprendizaje de los estudiantes, y realizando ajustes cuando es necesario. Además, el 64% proporciona oportunidades para que los alumnos apliquen sus conocimientos en la resolución de problemas reales. Por último, el 72% se asegura de que todos los estudiantes entiendan los objetivos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de rendimiento y progreso.

Tabla 9

Número y porcentaje de respuestas sobre desempeño de docentes del nivel de educación primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero 2021

DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si		No		Masomenos	
	N°	%	N°	%	N°	%
<i>Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</i>	32	60	21	40	0	0
<i>Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.</i>	27	51	26	49	0	0
<i>Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada con fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.</i>	10	19	36	68	7	13
<i>Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.</i>	18	34	19	36	16	30
<i>Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.</i>	8	15	31	58	14	26
<i>Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</i>	26	49	27	51	0	0
<i>Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.</i>	18	34	24	45	11	21
<i>Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.</i>	27	51	22	42	4	8
<i>Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</i>	34	64	19	36	0	0
<i>Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.</i>	38	72	15	28	0	0

FUENTE: Autor de la investigación

La tabla 10, que analiza la enseñanza en primaria en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero en 2021, muestra que el 68% de los maestros presenta los contenidos teóricos y disciplinarios de forma actualizada y con precisión. Sin embargo, el 51% no implementa tácticas ni actividades que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus alumnos, y el 66% no utilizan recursos ni

tecnologías accesibles ni gestionan adecuadamente el tiempo. Por otro lado, el 79% aplica diversas tácticas pedagógicas para atender individualmente a los alumnos, y el 74% utiliza métodos variados para evaluar de forma diferenciada los aprendizajes, además de diseñar herramientas válidas para medir el progreso individual y grupal. No obstante, el 57% no sistematiza los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones ni brindar retroalimentación oportuna, y el 53% no evalúa según criterios predefinidos, evitando el abuso de poder. Finalmente, el 58% comparte los resultados de las evaluaciones con estudiantes, familias y autoridades para fomentar compromisos sobre el aprendizaje.

Tabla 10

Número y porcentaje de respuestas sobre desempeño de docentes del nivel de educación primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero 2021

DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si		No		Masomenos	
	N°	%	N°	%	N°	%
<i>Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinarios de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.</i>	36	68	17	32	0	0
<i>Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.</i>	24	45	27	51	2	4
<i>Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.</i>	17	32	35	66	1	2
<i>Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</i>	42	79	11	21	0	0
<i>Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.</i>	39	74	14	26	0	0
<i>Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.</i>	39	74	12	23	2	4
<i>Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</i>	20	38	30	57	3	6
<i>Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</i>	25	47	28	53	0	0
<i>Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</i>	31	58	22	42	0	0

FUENTE: Autor de la investigación

En la tabla 11, que aborda la participación en la gestión de la escuela en relación con la comunidad, se indica que el 49% de los maestros colabora de manera activa con sus colegas, tomando la iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y fomentar un ambiente democrático de forma sostenible, mientras que el 51% no lo hace. Además, el 53% se involucra activamente en la gestión del proyecto educativo institucional, el currículo y los planes de mejora continua, formando parte de equipos de trabajo. Por otro lado, el 77% lleva a cabo proyectos de investigación, propone innovaciones pedagógicas y busca mejorar la calidad del servicio educativo, tanto de manera individual como colectiva. Asimismo, el 85% promueve un trabajo colaborativo con las familias de los alumnos, siempre de forma respetuosa. Sin embargo, el 100% incorpora de manera crítica los saberes culturales de la comunidad en sus prácticas de enseñanza. Finalmente, el 91% dialoga con las familias de sus estudiantes sobre los desafíos que enfrenta en su labor pedagógica.

Tabla 11

Número y porcentaje de respuestas sobre desempeño de docentes del nivel de educación primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero 2021

DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si		No		Masomenos	
	N°	%	N°	%	N°	%
<i>Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</i>	26	49	27	51	0	0
<i>Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipos de trabajo.</i>	28	53	25	47	0	0
<i>Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.</i>	41	77	12	23	0	0
<i>Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes reconociendo sus aportes.</i>	45	85	8	15	0	0

Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.

53 100 0 0 0 0

Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico y da cuenta de sus avances y resultados.

48 91 5 9 0 0

FUENTE: Autor de la investigación

En la tabla 12, que analiza el desarrollo de la profesionalización y la identidad docente, se observa que el 62% de los docentes reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional, así como sobre el aprendizaje de sus estudiantes, mientras que el 38% no lo hace. Además, el 87% se involucra en experiencias significativas de desarrollo profesional que se adaptan a sus necesidades y a las de los estudiantes y la institución. Asimismo, el 96% participa en la formulación de políticas educativas a nivel institucional, regional y nacional. Todos los docentes, es decir, el 100%, actúan conforme a los principios de la ética profesional, y el 66% toma decisiones en respeto a los derechos humanos y al principio del bienestar superior de niños y adolescentes.

Tabla 12

Número y porcentaje de respuestas sobre desempeño de docentes del nivel de educación primaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero 2021

DOMINIO 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si		No		Masomenos	
	N°	%	N°	%	N°	%
<i>Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</i>	33	62	20	38	0	0
<i>Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.</i>	46	87	7	13	0	0
<i>Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una</i>	51	96	2	4	0	0



opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.

Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.

53 100 0 0 0 0

Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

35 66 18 34 0 0

FUENTE: Autor de la investigación

El estudio revela que el 40% de los docentes experimenta un alto nivel de agotamiento emocional una vez a la semana, con una correlación negativa de $r = -0.70$ respecto a su desempeño. La despersonalización afecta al 29% de los docentes varias veces a la semana y al 32% una vez a la semana, con una correlación negativa de $r = -0.79$. Además, el 47% de los docentes muestra un alto nivel de realización personal diaria, con una correlación negativa de $r = -0.69$. El síndrome de burnout tiene una relación inversa con el desempeño docente, coincidiendo con estudios previos que asocian el burnout con cambios psicológicos intensos en profesionales del área de servicios (Chávez, 2016 y Escobedo, 2018), aunque en este caso la realización personal fue alta, a diferencia de otros estudios.



CONCLUSIONES

Primera. - En conclusión, los resultados muestran que existe una correlación negativa fuerte ($r = -0.70$) entre el agotamiento emocional y el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero. El 40% de los docentes de educación primaria reportaron altos niveles de agotamiento emocional, lo cual refleja que el incremento del desgaste psicológico se asocia con una disminución en la eficacia laboral. Esto sugiere que el agotamiento emocional constituye un factor determinante que afecta el rendimiento y bienestar profesional de los docentes

Segunda. - Se identificó una correlación negativa ($r = -0.69$) entre la despersonalización y el desempeño docente. Este hallazgo evidencia que el síndrome de burnout afecta tanto la percepción personal como las relaciones interpersonales de los docentes, influyendo negativamente en su bienestar emocional y en la calidad de su trabajo dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero.

Tercera. - Asimismo, se observó que el 47% de los docentes experimentan un alto nivel de realización personal. No obstante, esta percepción positiva presenta una relación inversa ($r = -0.69$) con el síndrome de burnout, que también se encuentra en niveles elevados. Esto indica que el agotamiento emocional y la despersonalización reducen la satisfacción personal y profesional, lo que puede impactar negativamente en el desempeño

docente en el nivel de educación primaria de la UGEL Crucero durante el año 2021.

Cuarta. – Finalmente, los resultados globales evidencian que el síndrome de burnout influye de manera significativa y negativa en el desempeño docente. Las dimensiones del agotamiento emocional y la despersonalización muestran una correlación inversa con el desempeño, lo que refleja que, a mayor nivel de desgaste psicológico, menor es la eficacia laboral y la calidad de las relaciones interpersonales. Aunque se observa un porcentaje considerable de docentes con alta realización personal, esta se ve afectada por los altos niveles de burnout. En conjunto, los hallazgos resaltan la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas al manejo del estrés laboral y al fortalecimiento del bienestar emocional del personal docente.

SUGERENCIAS

Primera. – En virtud de la correlación negativa significativa ($r = -0.70$) entre el agotamiento emocional y el desempeño docente, se recomienda efectuar estudios longitudinales que permitan analizar la evolución de ambas variables en distintos contextos educativos. Asimismo, resulta pertinente identificar los factores institucionales, organizacionales y pedagógicos que inciden en el incremento del desgaste emocional. Se propone, además, la implementación de programas institucionales de desarrollo socioemocional y de gestión del estrés y fortalecimiento del clima laboral, orientados al fortalecimiento de la resiliencia docente. La creación de comunidades de aprendizaje y redes de acompañamiento profesional

contribuiría a promover una cultura institucional de bienestar y autocuidado.

Segunda. - A partir de la correlación negativa ($r = -0.69$) entre la despersonalización y el desempeño docente, que afecta negativamente la percepción personal, las relaciones interpersonales, el bienestar y la calidad del trabajo, se recomienda investigar la relación entre la despersonalización y los factores del entorno educativo. Basado en estos hallazgos, sería útil realizar investigaciones adicionales para determinar qué factores están provocando la despersonalización y cómo está afectando la enseñanza y el aprendizaje. Asimismo, se debería analizar qué programas o estrategias de intervención podrían favorecer que los docentes fortalezcan su vínculo con los estudiantes y sus colegas. Del mismo modo, promover un entorno laboral basado en la colaboración, el apoyo mutuo y el acompañamiento profesional resultaría altamente beneficioso, especialmente mediante la incorporación de especialistas en psicología que contribuyan al bienestar socioemocional del personal docente.

Tercera. – Dado que el 47% de los docentes experimentan una alta realización personal, aunque esta está inversamente relacionada ($r = -0.69$) con el síndrome de burnout, se recomienda realizar estudios para identificar los factores que contribuyen a esta alta realización personal a pesar del burnout. Con base en estos hallazgos, se deben plantear estrategias para fortalecer estos factores y promover actividades que refuercen la realización personal y el sentido de logro. Además, es importante desarrollar programas de reconocimiento y apreciación del trabajo

docente y crear un ambiente escolar que valore y apoye el desarrollo profesional y personal continuo de los docentes.

Cuarta. – En atención a los resultados globales que evidencian la influencia significativa y negativa del síndrome de burnout sobre el desempeño docente, se recomienda incorporar dentro de la gestión institucional un enfoque integral de bienestar laboral y emocional. Para ello, se sugiere establecer políticas sostenibles de prevención del estrés ocupacional, servicios de acompañamiento psicológico y programas de capacitación en autocuidado emocional. Asimismo, se propone la implementación de incentivos laborales y educacionales que reconozcan el esfuerzo, compromiso y productividad del personal docente, fomentando su desarrollo profesional y estabilidad emocional. La integración de estas estrategias fortalecerá el clima organizacional, elevará la eficacia pedagógica y promoverá la sostenibilidad del desempeño docente en el tiempo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, F. (2014). Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería. Tesis para obtener el grado de Maestra en ciencias de enfermería, Universidad Autónoma de Querétaro, México.
- Acosta et al (2018) Salud *laboral factores y riesgos psicosociales*. Scribd, recuperado <https://es.scribd.com/document/393347165/Trabajo-Practico-de-Psicologia-Laboral-11>
- Aliaga D. (2012) Burnout y bienestar psicológico en técnicas de enfermería de un hospital nacional de lima metropolitana (tesis de pregrado) Universidad Católica del Perú.
- Bedoya Y. y Barrientos R. (2018) Síndrome de burnout y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2018, (tesis de posgrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Carrillo J. (2020) Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020, (tesis de pregrado) Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Días, E. (2015). Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú. (Tesis de posgrado). Universidad de Piura. Piura, Perú.
- Fierro, C. (2000). *Bienestar, variables personales y afrontamiento en jóvenes. Escritos de Psicología*, 6, 85-91.
- Flores (2018) Prevalencia y factores asociados el síndrome de burnout en los médicos asistentes del servicio de emergencia del hospital mariano Molina Sccipa en el periodo de setiembre-noviembre 2017, (Pregrado) Universidad Ricardo Palma, Lima-Perú.
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. (2012). *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications* (10th ed.). Pearson Education
- Gómez J. (2018) Síndrome de Burnout en licenciados de enfermería que laboran en la Microred Anta, Cusco -2018, (tesis de pregrado) Universidad Andina de Cusco, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la investigación*, México: McGraw-Hill.R



- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 5ta ed. México, DF.: McGraw-Hill. Recuperado de <https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/meto>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6º Edición. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Iparraguirre K (2018) Nivel del Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia Adultos del Hospital Nacional Sergio E. Bernales – 2017 (tesis de pregrado) Universidad Federico Villareal, Lima-Perú.
- Kerlinger, F. N., y Lee, H. B. (2002). *Foundations of Behavioral Research*.
- Lazarus RS y Folkman S. (1984). Stress, appraisal and coping. New York: Springer Publishing.
- Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Martínez (2010) El síndrome de Burnout, evolución conceptual y estado activo en la cuestión, *Vivat Academia*, Vol. 112, pp 42-80. Recuperado <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Martínez M. (2009) Riesgos Psicosociales en el trabajo, *ACADEMIA, Ciencia y Trabajo* vol. 32 abril y junio https://www.academia.edu/35259636/Burnout_articulo
- Mason JW. (1968). Organisation of psychoendocrine mechanisms. *Psychosomatic Medicine*, 30; 5: 565-808.
- Melgosa J. (016). *Sin Estrés España Editorial SAFELIZ*, S.L.1999, [citado en 19 de mayo del 2019]. Real Académica E. definición de estrés [citado en 20 de mayo del 2019] disponible en: Melgosa, J. (2016). ¡Sin Estrés! Madrid, España: Safeliz.
- Meza (2019) *Factores estresores laborales y resiliencia en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2019*. (Tesis de pregrado) Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.
- MINDES (2010) Conociendo el síndrome de agotamiento profesional, recuperado por <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4026.pdf>.
- Monje C. (2011) Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, Guía didáctica, Universidad Surcolombiana, <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>.



- Moreno B (2015) Significado del trabajo y estrés percibido en cuidados paliativos: factores asociados, (tesis de posgrado) Universidad Complutense de Madrid, España.
- OIT (2016) Informe sobre Estrés en el trabajo de la OIT- Día de la Salud y Seguridad en el Trabajo, *Infocop Online*, Recuperado por http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6166.
- OIT (2016). "Estrés en el trabajo: un reto colectivo" Ginebra. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Oliva (2018) *Síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de salud del Hospital María Auxiliadora - Lima 2017*. (Tesis pregrado) Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Oliva G. (2017) Síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de salud del hospital María Auxiliadora, (tesis de pregrado), Universidad Ricardo Palma, Lima-Perú.
- OMS (2019) "Síndrome de estar quemado", *Médicos y pacientes.com* recuperado por <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>.
- OMS (2020) Salud ocupacional, *Organización Mundial de la Salud*, recuperado de https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- OMS (2020) Salud ocupacional, *Organización Mundial de la Salud*, recuperado de https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- Paredes y Sanabria (2008,01 de enero) Prevalencia del síndrome de burnout en residentes de especialidades médico quirúrgicas, su relación con el bienestar psicológico y con variables sociodemográficas y laborales. *Revista Med*, recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/910/91016105.pdf>
- Ryff, Carol (1989). Happiness is Everything, or Is It? Exploration on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, pp. 1069-1089.
- Salud mental: la Organización Mundial de la Salud, mencionó que la salud mental es estos de bienestar donde el ser humano enfrenta tensiones normales de sus vidas como, trabajar de forma adecuada tener la capacidad de realizarse por sí mismo (citado por Oviedo, Restrepo y Cardona, 2016).
- Seligman, M. (2003). Positive psychology: Fundamental assumptions. *American Psychologist*, 126-127.
- Selye H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138, 32.
- Selye, H. (1975). Tensión sin Angustia. Madrid: Guadarrama.



Silva A. (2016). Prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout en el personal médico del área crítica del hospital San José de Callao en el período octubre – diciembre 2015. Tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería, Universidad Ricardo Palma, Perú.

Universia, (2017) Síndrome de burnout: las 12 fases que llevan al agotamiento emocional, INMUNE Noticias, Empleo, 24 de agosto de 2017 España. Online. <https://www.inmune.cl/notas-de-interes/sindrome-del-burnout-las-12-fases-que-llevan-al-agotamiento-laboral/>

Valdivieso, P. (1997). Lecciones metodológicas en la utilización del enfoque de investigación cualitativa. Grenoble. Universidad Pierre Mendez France.

Zapata J. (2019) Satisfacción laboral y burnout en directivos de instituciones educativas de la UGEL N° 03 de Trujillo – 2019, 8 tesis de posgrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.



PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: SÍNDROME DE BURNOUT		
¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout con la satisfacción laboral de los docentes del nivel de educación primaria de la UGEL de Crucero 2021?	Determinar la relación que existe entre el síndrome burnout con la satisfacción laboral de los docentes del nivel de educación primaria de la UGEL de Crucero 2021	Existe relación entre el síndrome de burnout con la satisfacción laboral en los docentes del nivel de educación primaria de la Ugel Crucero-2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
			Agotamiento físico	Muestra falta de sueño Tiene fatiga Presenta falta de energía	a) Si b) No c) A Veces d) Casi siempre
			Agotamiento mental	Tiene problemas de memoria Muestra sobrecarga de trabajo Demuestra dificultad para concentrarse	
			Cansancio emocional	Muestra frustración y fracaso Presenta pérdida de autocontrol Falta de motivación	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL		
P ₁ : ¿Cuál es la relación que existe entre el agotamiento físico con las relaciones personales de los docentes del nivel de educación primaria de la UGEL de Crucero 2021?	O ₁ : Identificar la relación que existe entre el agotamiento físico con las relaciones personales de los docentes del nivel de educación primaria de la UGEL de Crucero 2021	H ₁ : Existe relación entre el agotamiento físico con las relaciones personales de los docentes del nivel de educación primaria de la UGEL de Crucero 2021	Dimensiones	Indicadores	Ítem / Índices
P ₂ : ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el agotamiento mental con la formación de los docentes del nivel de educación primaria de la UGEL de Crucero 2021?	O ₂ : Verificar el grado de relación que existe entre el agotamiento mental con la formación de los docentes del nivel de educación primaria de la UGEL de Crucero 2021	H ₂ : Existe relación entre el agotamiento mental con la formación de los docentes del nivel de educación primaria de la UGEL de Crucero 2021	Relaciones personales	Desarrolla habilidades de comunicación Comparten ideas, sentimientos y empatía Cultivan valores entre ellos	a) Si b) No c) A Veces d) Casi siempre
P ₃ : ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el cansancio emocional con la actitud compartida de los docentes del nivel de educación primaria de la UGEL de Crucero 2021?	O ₃ : Precisar el grado de relación que existe entre el cansancio emocional con la actitud compartida de los docentes del nivel de educación primaria de la UGEL de Crucero 2021	H ₃ : Existe relación entre el cansancio emocional con la actitud compartida de los docentes del nivel de educación primaria de la UGEL de Crucero 2021	Formación	Existe posibilidades de crecimiento Existe acceso a oportunidades Existen acciones para desarrollar profesionalmente	
			Actitud compartida	Cultiva una actitud afectiva Mejora la colaboración en equipos de trabajo Favorece los intereses de la comunidad educativa	



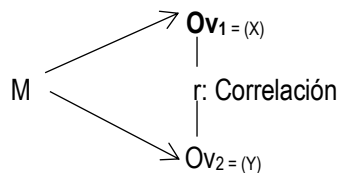
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Cuantitativo - Método Científico.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Transeccional descriptiva correlacional

Su diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M: Muestra

Ov₁ = (X) Observación de la variable 1: Mobbing en el ámbito laboral

Ov₂ = (Y) Observación de la variable 2: ejercicio profesional

r = Correlación entre dichas variables

NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Nivel No Experimental

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Tipo de investigación no experimental

POBLACIÓN Y MUESTRA

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

TÉCNICAS

- Entrevista
- Encuesta

INSTRUMENTOS

Estructura del cuestionario. Variable: mobbing en el ámbito laboral

Dimensión	Ítems
Tipos de acoso laboral	04
Formas del mobbing laboral	04
Efectos del mobbing en el ámbito laboral	04
Total	12

Estructura del cuestionario. Variable: ejercicio profesional

Dimensión	Ítems
Principios para el ejercicio profesional	04
Características del ejercicio profesional	04
Factores para mejorar el ejercicio profesional	04
Total	12

ESTADÍSTICA

DISEÑO ESTADÍSTICO

FÓRMULA DE CORRELACIÓN DE PEARSON

$$r = \frac{n \cdot \sum f \cdot dx \cdot dy - (\sum fx \cdot dx)(\sum fy \cdot dy)}{\sqrt{[n \cdot \sum fx \cdot dx^2 - (\sum fx \cdot dx)^2][n \cdot \sum fy \cdot dy^2 - (\sum fy \cdot dy)^2]}}$$



ANEXOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE

Ficha de evaluación para EBR, EBE, EBA y CRFA

N°	FACTOR	Deficiente	En proceso	Suficiente	Destacado
1	Acompañamiento, de manera presencial o remota, a los estudiantes y sus familias en sus experiencias de aprendizaje	1	2	3	4
ASPECTOS	1.1 Da seguimiento al estudiante y/o a sus familias (1) en el desarrollo de actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.				
	1.2 Brinda apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia de acuerdo con sus características (nivel, modalidad, ciclo y condiciones territoriales).				
	1.3 Mantiene comunicación con el estudiante y/o su familia (1) para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.				
	1.4 Utiliza medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante y su familia (1) en el acceso y uso de los recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.				
2	Adecuación y/o adaptación de actividades y/o materiales educativos.	1	2	3	4
ASPECTOS	2.1 Emplea actividades y/o materiales educativos que favorecen su desenvolvimiento con los estudiantes y/o sus familias y que responden a las necesidades y características del estudiante.				
	2.2 Realiza la adecuación y/o adaptación de las actividades y/o materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.				
3	Análisis de la evidencia presentada y retroalimentación brindada a los estudiantes y/o las familias.	1	2	3	4
ASPECTOS	3.1 Analiza las evidencias presentadas por sus estudiantes con la finalidad de identificar lo aprendido y el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.				
	3.2 Retroalimenta a sus estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.				
	3.3 Genera procesos reflexivos en los estudiantes y/o las familias (1) que favorecen el logro de los aprendizajes.				
4	Trabajo colegiado con los pares y coordinación con el director de IE,	1	2	3	4



	Equipo directivo o especialista de la UGEL, según corresponda.				
ASPECTOS	4.1	Establece coordinaciones con sus pares necesarias para el desarrollo del periodo lectivo, presencial o a distancia.			
	4.2	Brinda información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la IE y/o UGEL (2) o programa.			
Consideraciones para tomar en cuenta:					
(1) Para la modalidad de EBA y EBR Secundaria, la comunicación se realizaría directamente con el estudiante. En el caso de EBE, EBR Inicial y Primaria, la comunicación debe ser con los estudiantes y sus familias.					
(2) En casos excepcionales en los que directamente haya tenido que atender a solicitudes de los especialistas de la UGEL.					

Firma y sello del Evaluador



Cálculo del puntaje final

El puntaje final es el promedio simple de la calificación obtenida en los once (11) aspectos evaluados:

Puntaje obtenido*

11 = Puntaje final

***El puntaje obtenido es la suma de las calificaciones asignadas en los once (11) aspectos evaluados.**

Se considera evaluación de desempeño laboral favorable, si el puntaje final es igual o mayor a 2,50, como se muestra a continuación:

6 En el numeral 10 de la presente norma se especifica el evaluador según el docente a evaluar.

PUNTAJE CONDICIÓN FINAL

$\geq 2,50$ Desempeño Favorable

$< 2,50$ Desempeño Desfavorable



EVALUADO(A):

EVALUADOR:

MARCAR CON EL NÚMERO CORRESPONDIENTE SEGÚN SU APRECIACIÓN

1	NUNCA	4	ALGUNAS VECES
2	RARA VEZ	5	FRECUENTEMENTE
3	OCASIONALMENTE	6	GENERALMENTE
		7	SIEMPRE

Nº	ÍTEMS	RESPUESTA
1	<i>El que no comprenda las metas y misión de la institución educativa me causa estrés.</i>	
2	<i>El presentar mis experiencias de aprendizaje a mi director me estresa.</i>	
3	<i>El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi centro de trabajo me produce estrés.</i>	
4	<i>El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.</i>	
5	<i>El que mi director no me apoye ante los especialistas me estresa.</i>	
6	<i>El que mi director no me respete me estresa.</i>	
7	<i>El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés.</i>	
8	<i>El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.</i>	
9	<i>El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la institución educativa me causa estrés.</i>	
10	<i>El que la forma en que trabaja la institución educativa no sea clara me estresa.</i>	
11	<i>Los especialistas no capacitan adecuadamente me estresa.</i>	
12	<i>El que las personas que están en a la institución educativa no haya clima institucional me causa estrés.</i>	
13	<i>El que mi director no se preocupe por el clima institucional me estresa.</i>	
14	<i>El no tener el apoyo de los padres de familia con sus hijos me estresa.</i>	
15	<i>El no tener un espacio privado en mi institución educativa me estresa.</i>	
16	<i>El que se maneje mucho papeleo dentro de la institución educativa me causa estrés.</i>	
17	<i>El que mi director no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.</i>	
18	<i>El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.</i>	
19	<i>El que mi equipo no me brinde protección en relación con las reuniones de trabajo que hace el director me causa estrés.</i>	
20	<i>El que la institución educativa carezca de dirección y objetivos me causa estrés.</i>	
21	<i>El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés.</i>	
22	<i>El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.</i>	
23	<i>El que no respeten al director y a mis colegas de la institución educativa, me causa estrés.</i>	
24	<i>El no contar con la tecnología adecuada para enseñar en mis labores académicas me causa estrés.</i>	



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: BERTY QUISPE ITLAQUE
- 1.2. Validado por: DR. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS
- 1.3. Título de la investigación:
SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CRUCERO 2021
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															X					
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.															X					
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X					
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.															X					
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA: 20/11/2025

FIRMA DEL EXPERTO

Dr. Pio N. Vilca Ramos



I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: BERTY QUISPE ITLAQUE

1.2. Validado por: Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

1.3. Título de la investigación:
SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CRUCERO 2021

1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																	X			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																	X			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	X			
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																	X			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																	X			
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																	X			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																	X			
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																	X			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																	X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: 20/11/2025


FIRMA DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: BERTY QUISPE ITLAQUE
- 1.2. Validado por: DR. FELIX CRISTOBAL OCHATOYA RARDUANO
- 1.3. Título de la investigación: SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CRUCERO 2021
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																	X			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																	X			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	X			
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																	X			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																	X			
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																	X			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																	X			
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																	X			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																	X			

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EXCELENTE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA: 20/11/2023


FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

**AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV**

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 10-11-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: BERTY QUISPE ITALAQUE

Dirección: Jr. LAMPA 128

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42076881

Teléfono: 971000218 email: kiober6@hotmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN

PRIMARIA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO 2021

Palabras claves, (3 a 5 términos): Burnout, docente, satisfacción laboral, síndrome.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

1,2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:**a) Licencia estándar:**

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.



Internacional



Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



Firma de Autor



huella digital

10 - noviembre - 2025

Fecha