



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR

TESIS

SÍNDROME DE BURNOUT, DESEMPEÑO DOCENTE Y LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE
INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS DE ANDAHUAYLAS- 2025

PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR

AUTOR:

Br. WILBERT ELIHU MEDINA CANAL

ASESOR:

Dr. EPIFANIO LUIS CANAL APAZA

CODIGO ORCID: 0000-0001-8954-3121

CUSCO-PERÚ

2025



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor DR. JORGE ALBERTO SOLIS QVISPÉ.....
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada: SÍNDROME DE BURNOUT, DESEMPEÑO
DOCENTE Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA
FACULTAD DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGÜELOS DE ANDAHUAYLAS - 2025

Presentado por: WILBERT ELIUD MEDINA CANA DNI N° 73085901;
presentado por: DNI N°:

Para optar el título Profesional/Grado Académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN SUPERIOR.....

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 02 veces, mediante el
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de**
Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 7.....%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	☒
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	☐
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	☐

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto**
las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 04 de Mayo..... de 2026.....

Firma

Post firma JORGE ALBERTO SOLIS QVISPÉ.....

Nro. de DNI 2392529.....

ORCID del Asesor 0000-0001-8630-1493

Se adjunta:

- Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
- Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: **oid:** 27259:585931091

WILBERT ELIHU MEDINA CANAL

SÍNDROME DE BURNOUT, DESEMPEÑO DOCENTE Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:585931091

Fecha de entrega

4 may 2026, 12:07 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 may 2026, 12:26 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

tesis Wilbert Elihu Medina Canal.pdf

Tamaño del archivo

1.2 MB

109 páginas

21.159 palabras

127.828 caracteres

7% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)
- Trabajos entregados

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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.



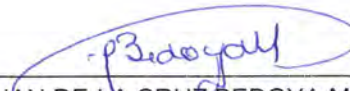
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

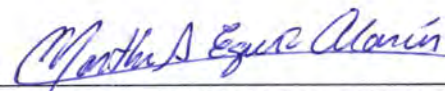
INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dr. TITO LIVIO PAREDES GORDON, Director (e) de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **SÍNDROME DE BURNOUT, DESEMPEÑO DOCENTE Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS DE ANDAHUAYLAS- 2025** de la **BR. WILBERT ELIHU MEDINA CANAL**. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **DIECISIETE DE DICIEMBRE DE 2025**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de **MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN SUPERIOR**.

Cusco, 06 de Abril del 2026


DR. JUAN DE LA CRUZ BEDOYA MENDOZA
Primer Replicante


DRA. MARTHA ALEJANDRINA EGUIA ALARCON
Segundo Replicante


DR. ALEJANDRO CHILE LETONA
Primer Dictaminante


MGT. MIRTA AGUIRRE VALDEYGLASIAS
Segundo Dictaminante

DEDICATORIA

A Dios Padre Jehová, fuente suprema de sabiduría, amor y fortaleza, dedico este logro académico como una expresión de gratitud por su infinita bondad y misericordia.

A mi padre, Jaime Mansilla, con inmensa gratitud y aprecio, dedico este trabajo como testimonio de reconocimiento a su apoyo constante y su valiosa guía en mi vida.

A mi hijo, Jaime Rafael, razón de mis luchas y fuente de inspiración inagotable, dedico con todo mi amor este logro. Su existencia da sentido a mis esfuerzos y me impulsa a ser cada día mejor.

A mi madre, Melvin Canal Villafuerte, ejemplo de sacrificio, amor y dedicación, extendiendo esta dedicatoria con profundo respeto y cariño. Ella ha sido pilar fundamental en mi formación personal y profesional, brindándome no solo apoyo material, sino, sobre todo, fortaleza espiritual y moral.

A mi amada Gina Ascue, por su amor, comprensión y apoyo constante, dedico este trabajo como símbolo de gratitud y cariño.

Con todo mi corazón, dedico este trabajo a quienes han sido sostén, inspiración y ejemplo en mi vida. Este logro no solo me pertenece, sino que también es reflejo del amor, la fe y el apoyo que me han brindado incondicionalmente

Elihu Medina

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, elevo mi más profundo agradecimiento a Dios Padre Jehová, quien con su infinita bondad y sabiduría me ha otorgado la fortaleza, la salud y la perseverancia necesarias para culminar con éxito este trabajo de investigación.

A la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, mi alma máter, extendiendo mi sincero y profundo reconocimiento por acogerme en sus aulas y brindarme la oportunidad de formarme como profesional. A lo largo de mi trayectoria estudiantil, esta prestigiosa institución no solo me transmitió conocimientos científicos, sino también valores éticos y principios humanistas que hoy enriquecen mi identidad personal y profesional.

De manera especial, expreso mi más profundo y sentido agradecimiento al Dr. Epifanio Luis Canal Apaza, quien en vida fue mi asesor de tesis y brindó su valiosa orientación académica en las etapas iniciales y de acompañamiento de este estudio. Sus enseñanzas, observaciones oportunas y rigurosidad académica contribuyeron de manera significativa a la consolidación del presente trabajo de investigación. Su compromiso con la formación profesional, su calidad humana y su vocación por la enseñanza dejan un legado que perdurará en mi formación académica y personal. Este trabajo es también un reconocimiento a su memoria y a su aporte invaluable a la educación universitaria

Finalmente, hago extensivo mi agradecimiento a los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial, quienes participaron de manera activa en el presente estudio. Su disposición, colaboración y apertura para brindar la información necesaria fueron fundamentales para el desarrollo de esta investigación. Reconozco y valoro el tiempo que dedicaron, así como la confianza depositada en este trabajo, lo que permitió obtener resultados significativos y pertinentes para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Elihu Medina

CONTENIDO

INFORME DE ORIGINALIDAD	ii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vi
CONTENIDO	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii

CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática.....	15
1.2. Formulación del problema.....	19
1.3. Justificación de la investigación	20
1.4. Objetivos de la investigación.....	22

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas.....	24
2.2. Marco conceptual.....	47
2.3. Antecedentes empíricos de la investigación (estado del arte)	49

CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLE

3.1. Hipótesis	53
a) Hipótesis general.....	53
b) Hipótesis específicas	53
3.2. Identificación de las variables	54
3.3. Operacionalización de las variables.....	54

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

IV. METODOLOGÍA.....	58
4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica	58

4.2.	Tipo y nivel de investigación.....	59
4.3.	Unidad de análisis	60
4.4.	Población de estudio	60
4.5.	Tamaño de muestra	64
4.6.	Técnicas de selección de muestra	65
4.7.	Técnicas de recolección de información	65
4.8.	Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	70
4.9.	Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	71

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1.	Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados	73
5.2.	Pruebas de hipótesis	79
	DISCUSION	83
	CONCLUSIONES.....	86
	RECOMENDACIONES.....	87
	BIBLIOGRAFÍA.....	90
	ANEXOS	91
a)	Matriz de Consistencia.....	95
b)	Instrumentos de recolección de información.....	97
c)	Medios de verificación.....	100
d)	Otros.....	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de la variable síndrome de burnout.....	73
Tabla 2 Nivel de las dimensiones de síndrome de burnout.....	74
Tabla 3 Nivel de la variable desempeño docente	75
Tabla 4 Nivel de las dimensiones de desempeño docente	76
Tabla 5 Nivel de la variable satisfacción laboral.....	77
Tabla 6 Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral.....	78
Tabla 7 Prueba de normalidad.....	79
Tabla 8 Relación entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral	79
Tabla 9 Relación entre el síndrome de burnout y desempeño docente.....	80
Tabla 10 Relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral	81
Tabla 11 Relación entre el desempeño docente y satisfacción laboral	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de la variable síndrome de burnout.....	73
Figura 2 Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral	74
Figura 3 Nivel de la variable desempeño docente.....	75
Figura 4 Nivel de las dimensiones de desempeño docente.....	76
Figura 5 Nivel de la variable satisfacción laboral	77
Figura 6 Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral	78

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas durante el año 2025.

La investigación fue de tipo básica, con un diseño descriptivo–correlacional y enfoque cuantitativo, sustentada en el paradigma positivista. La población estuvo conformada por la totalidad de 53 docentes, quienes fueron incluidos mediante muestreo censal.

Para la recolección de datos se emplearon los siguientes instrumentos validados: el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) para medir el nivel de desgaste emocional, la Escala de Desempeño Docente estructurada en dimensiones de gestión académica, estrategias educativas, mejora continua y responsabilidad social universitaria, y la Escala General de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (1979), que evalúa factores intrínsecos y extrínsecos del trabajo.

Los resultados evidenciaron que el 94,3 % de los docentes presentó burnout en nivel medio, el 69,8 % reportó desempeño docente medio, mientras que la satisfacción laboral se concentró en niveles bajos con 54,7 %. El análisis de correlación de Spearman reveló relaciones altas y significativas: entre burnout y desempeño docente ($\rho=0,759$; $\text{sig.}=0,000$), burnout y satisfacción laboral ($\rho=0,844$; $\text{sig.}=0,000$) y desempeño docente y satisfacción laboral ($\rho=0,754$; $\text{sig.}=0,000$).

Palabras Clave: Síndrome de Burnout, Desempeño Docente, Satisfacción Laboral, Docentes

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between burnout syndrome, teaching performance, and job satisfaction among the professors of the Faculty of Agroindustrial Engineering at the Universidad Nacional José María Arguedas in Andahuaylas during 2025.

This research was basic in nature, with a descriptive–correlational design and a quantitative approach, grounded in the positivist paradigm. The population consisted of all 53 professors, who were included through a census sampling method.

For data collection, the following validated instruments were applied: the Maslach Burnout Inventory (MBI) to measure emotional exhaustion, the Teaching Performance Scale, structured into dimensions of academic management, educational strategies, continuous improvement, and university social responsibility, and the Overall Job Satisfaction Scale by Warr, Cook, and Wall (1979), which assesses intrinsic and extrinsic work factors.

The results showed that 94.3% of professors presented medium levels of burnout, 69.8% reported medium teaching performance, while job satisfaction was predominantly low (54.7%). Spearman's correlation analysis revealed strong and significant relationships: between burnout and teaching performance ($\rho=0.759$; $\text{sig.}=0.000$), burnout and job satisfaction ($\rho=0.844$; $\text{sig.}=0.000$), and teaching performance and job satisfaction ($\rho=0.754$; $\text{sig.}=0.000$).

In conclusion, findings confirm that burnout syndrome directly affects the decline in teaching performance and job dissatisfaction, highlighting the need to implement institutional prevention policies and well-being programs to strengthen teacher motivation and commitment.

Keywords: Burnout Syndrome, Teaching Performance, Job Satisfaction, Teachers.

INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout, entendido como una respuesta al estrés laboral crónico, se ha convertido en un problema relevante dentro del sector educativo, al afectar tanto la salud de los docentes como la calidad del proceso de enseñanza–aprendizaje. Este síndrome, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal, guarda estrecha relación con el desempeño docente y la satisfacción laboral, variables esenciales para garantizar una educación universitaria de calidad.

En la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, los docentes enfrentan múltiples demandas académicas, investigativas y administrativas que pueden propiciar la aparición del burnout y repercutir en su desempeño y bienestar laboral. Frente a ello, se planteó como objetivo general: determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas durante el año 2025.

La investigación se desarrolló con una metodología de tipo básica, nivel descriptivo–correlacional y enfoque cuantitativo, sustentada en el paradigma positivista. La población estuvo conformada por los 53 docentes de la facultad, incluidos mediante muestreo censal. Para la recolección de información se aplicaron instrumentos validados: el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), la Escala de Desempeño Docente (2021) y la Escala General de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (1979). El análisis de datos se realizó a través de estadísticos descriptivos e inferenciales, empleando la correlación de Spearman para contrastar las hipótesis.

El presente trabajo se organiza de la siguiente manera

Capítulo I: Planteamiento del problema. Se expone la situación problemática, la formulación del problema, la justificación y los objetivos.

Capítulo II: Marco teórico conceptual. Se desarrollan las bases teóricas, los modelos explicativos y los antecedentes que sustentan la investigación.

Capítulo III: Hipótesis y variables. Se plantean las hipótesis generales y específicas, así como la identificación y operacionalización de las variables.

Capítulo IV: Metodología. Se detalla el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, los instrumentos de recolección y las técnicas de análisis.

Capítulo V: Resultados, discusión y conclusiones. Se presentan los hallazgos obtenidos, se discuten en contraste con estudios previos y se formulan conclusiones y recomendaciones.

De esta manera, la presente investigación busca aportar conocimiento científico sobre la relación entre burnout, desempeño docente y satisfacción laboral, así como generar evidencia útil para la implementación de estrategias institucionales que favorezcan el bienestar y la calidad educativa en el ámbito universitario.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

El bienestar y la productividad docente constituyen pilares fundamentales para el fortalecimiento de la calidad educativa en el ámbito universitario. En este contexto, tres variables adquieren una relevancia crucial: el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral, cuya interrelación determina en gran medida el equilibrio emocional, la eficiencia profesional y el compromiso institucional de los profesores.

El síndrome de burnout, reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) como un fenómeno ocupacional producto del estrés laboral crónico, afecta significativamente la salud mental y física de los trabajadores, especialmente en profesiones caracterizadas por un contacto humano intenso, como la docencia. Este síndrome se manifiesta a través de tres dimensiones: el agotamiento emocional, que refleja la pérdida de energía y motivación; la despersonalización, expresada en actitudes de indiferencia o distanciamiento hacia los demás; y la baja realización personal, asociada a la percepción de ineficacia y frustración profesional. En el ámbito educativo, el burnout deteriora no solo la salud del docente, sino también su desempeño y su satisfacción en el trabajo.

Por su parte, el desempeño docente se entiende como el conjunto de comportamientos, competencias, estrategias pedagógicas y actitudes que el profesor aplica en el proceso de enseñanza-aprendizaje para cumplir con los objetivos académicos e institucionales. De acuerdo con Chiavenato (2009), el desempeño efectivo implica no solo la transmisión de conocimientos, sino también la capacidad de innovar, gestionar el aula, fomentar el pensamiento crítico y mantener relaciones empáticas con los estudiantes. Sin embargo, diversos estudios internacionales (Maslach & Leiter, 2017; Gil-Monte, 2020) señalan que los docentes que

presentan niveles altos de burnout experimentan una disminución significativa en su rendimiento, motivación y compromiso, afectando directamente la calidad educativa.

La satisfacción laboral, a su vez, constituye un componente esencial del bienestar organizacional. Según Locke (1976) y Warr, Cook y Wall (1979), se define como un estado emocional positivo que resulta de la evaluación subjetiva de las experiencias laborales. Esta puede dividirse en satisfacción intrínseca, vinculada con el reconocimiento, la autonomía y el logro profesional, y satisfacción extrínseca, relacionada con la remuneración, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales. Una alta satisfacción laboral fomenta la motivación, la estabilidad y el sentido de pertenencia; mientras que su disminución puede conducir al desinterés, la baja productividad y el aumento del estrés laboral.

A nivel internacional, la interrelación entre burnout, desempeño docente y satisfacción laboral ha sido ampliamente documentada. Estudios realizados en España, Estados Unidos y Canadá (Maslach & Leiter, 2017; García-Carmona et al., 2019; Skaalvik & Skaalvik, 2021) demuestran que el burnout mantiene una relación inversa con la satisfacción laboral y una relación negativa con el desempeño docente. En otras palabras, a mayor agotamiento emocional y despersonalización, menor satisfacción y eficiencia profesional. Estos hallazgos reflejan la necesidad de promover políticas institucionales orientadas al equilibrio emocional y la motivación laboral del profesorado.

En el contexto latinoamericano, la problemática es aún más compleja debido a las condiciones estructurales de los sistemas educativos. Investigaciones desarrolladas en Chile, Argentina, Brasil y México (Vera et al., 2022; Rojas & Salazar, 2021) muestran que entre el 35% y el 55% de los docentes presentan síntomas de burnout, lo que se asocia con menor desempeño y bajos niveles de satisfacción laboral. Los factores más influyentes incluyen la sobrecarga administrativa, los bajos salarios, la falta de reconocimiento, la escasez de recursos

pedagógicos y las escasas oportunidades de desarrollo profesional. Asimismo, los docentes que reportan mayores niveles de satisfacción laboral evidencian mejor desempeño y menores indicadores de agotamiento emocional, confirmando la estrecha vinculación entre las tres variables.

En el Perú, la docencia universitaria atraviesa una situación compleja caracterizada por la sobrecarga laboral, la falta de recursos, la inestabilidad contractual y la escasa valoración profesional. Estas condiciones no solo afectan el clima institucional, sino que también incrementan los niveles de estrés laboral y desgaste emocional entre los docentes. Estudios recientes demuestran la existencia de una correlación negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, y una correlación positiva entre el desempeño docente y la satisfacción laboral (Villegas & Castañeda, 2023; Huamán, 2022). Esto confirma que el agotamiento profesional disminuye el bienestar del docente y deteriora su rendimiento académico.

La problemática se ha visibilizado aún más con acontecimientos recientes a nivel nacional. Según un informe publicado por La República (2025), los docentes de universidades públicas en todo el país acataron una huelga indefinida, exigiendo mejores condiciones laborales, incremento salarial, estabilidad contractual y reconocimiento profesional. Estas demandas reflejan claramente un panorama de insatisfacción laboral generalizada, que se vincula directamente con el aumento de los niveles de estrés, el desgaste emocional y la disminución del compromiso institucional. La nota periodística resalta también que la sobrecarga administrativa y la precariedad laboral son factores que contribuyen al agotamiento docente, afectando su desempeño y su calidad de vida profesional.

La Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas (UNAJMA) no es ajena a esta realidad. Los docentes de las distintas facultades, y en particular los de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial, desempeñan múltiples funciones de manera simultánea, que incluyen

actividades de docencia, investigación, extensión universitaria, asesoría estudiantil y gestión administrativa. Estas funciones se desarrollan en un contexto de exigencias académicas crecientes, evaluaciones permanentes y presión por cumplir indicadores institucionales, lo que incrementa la carga laboral y el estrés profesional.

La acumulación de estas responsabilidades, sumada a la necesidad de actualización constante y a las condiciones laborales propias de la universidad pública, genera un entorno propicio para la aparición del síndrome de burnout. Este desgaste profesional puede afectar directamente el desempeño docente, limitando la eficacia del proceso educativo, y disminuir la satisfacción laboral, impactando negativamente en el bienestar del profesorado y en el clima institucional.

A pesar de la relevancia de esta problemática, se evidencia una limitada producción de estudios empíricos que analicen de manera conjunta la relación entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral en el contexto de la UNAJMA, particularmente en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial. La ausencia de información específica dificulta la formulación de estrategias institucionales orientadas a la prevención del burnout, la mejora del desempeño docente y el fortalecimiento de la satisfacción laboral.

Así, la interacción entre las tres variables burnout, desempeño docente y satisfacción laboral conforma un escenario que requiere especial atención. La falta de investigaciones que analicen de manera conjunta estas relaciones limita la capacidad institucional para diseñar estrategias de intervención orientadas al bienestar docente, al fortalecimiento del desempeño académico y al incremento de la satisfacción laboral. Ante esta situación, se vuelve imprescindible desarrollar un estudio que permita identificar la magnitud del burnout en esta población y comprender su impacto sobre el desempeño y la satisfacción laboral. Los resultados

contribuirán a la toma de decisiones informadas y a la formulación de políticas que mejoren la calidad educativa y las condiciones de trabajo del profesorado.

Por ello, se plantea la siguiente interrogante general, ¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas durante el año 2025?

Responder a esta pregunta permitirá comprender cómo las condiciones laborales y emocionales influyen en el desempeño y la satisfacción de los docentes universitarios, aportando evidencia empírica que sirva de base para diseñar programas de intervención y políticas de bienestar docente. Este estudio busca no solo describir los niveles de burnout, desempeño y satisfacción, sino también identificar las correlaciones significativas entre ellos, generando información relevante para fortalecer el clima organizacional, optimizar la calidad educativa y promover la salud mental del profesorado.

1.2. Formulación del problema

a) Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025?

b) Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout que presentan los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas en el año 2025?

- ¿Cómo se caracteriza el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas durante el año 2025?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas en el año 2025?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño docente, en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025?

1.2. Justificación de la investigación

1.2.1. Justificación teórica

El estudio del síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral posee un alto valor teórico, ya que contribuye al fortalecimiento del conocimiento científico en el ámbito de la psicología organizacional y educativa. Estas variables permiten comprender cómo las condiciones laborales y emocionales influyen en la conducta profesional del docente universitario, así como en su bienestar y eficacia en el ejercicio de sus funciones académicas.

La presente investigación aborda estas variables en un contexto universitario poco estudiado, lo que amplía el marco teórico existente y permite contrastar modelos explicativos clásicos, como la teoría del burnout de Maslach, la teoría higiénico-motivacional de Herzberg

y los enfoques sobre desempeño docente y satisfacción laboral en el nivel superior. De este modo, el estudio aporta evidencia empírica que refuerza o complementa los planteamientos teóricos previos sobre la interacción entre el agotamiento emocional, el rendimiento profesional y la percepción de bienestar laboral.

Asimismo, los resultados obtenidos servirán como antecedente teórico para futuras investigaciones, facilitando la comparación de hallazgos y la profundización en el análisis de estas variables en distintos contextos institucionales. La información generada permitirá comprender con mayor precisión cómo el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño docente y la satisfacción laboral, contribuyendo a la formulación de nuevas líneas de investigación y al desarrollo de modelos teóricos que expliquen el comportamiento y bienestar del docente universitario.

1.2.2. Justificación practica

Desde una perspectiva práctica, los resultados de la presente investigación permitirán contar con información objetiva y actualizada sobre la relación entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes universitarios. Estos hallazgos serán de utilidad para las autoridades y gestores de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, ya que servirán como insumo para la toma de decisiones orientadas a mejorar las condiciones laborales y el bienestar del profesorado.

Asimismo, al identificar los niveles de burnout y su relación en el desempeño y la satisfacción laboral, la investigación posibilita el diseño e implementación de programas de intervención preventiva y promocional, tales como estrategias de manejo del estrés, fortalecimiento de habilidades socioemocionales, programas de bienestar docente y políticas de reconocimiento profesional. Estas acciones contribuirán a reducir el desgaste laboral, fortalecer el compromiso institucional y mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

De igual manera, los resultados podrán ser utilizados como referente práctico para otras universidades públicas y privadas del país que enfrentan problemáticas similares, facilitando la elaboración de planes de mejora institucional orientados al fortalecimiento del desempeño docente y la satisfacción laboral. En este sentido, la investigación no solo beneficia a la institución donde se desarrolla el estudio, sino que también aporta evidencia útil para el sistema universitario en general, promoviendo una educación superior de mayor calidad y sostenibilidad

1.3. Objetivos de la investigación

a) Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025.

b) Objetivos específicos

- Determinar el nivel del síndrome de burnout en los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas durante el año 2025.
- Analizar el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas en el año 2025.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas en el año 2025.

- Establecer la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño docente, en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025.
- Establecer la relación que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025
- Establecer la relación que existe entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Definición del síndrome de burnout

Freudenberger (1974) fue el primero en acuñar el término "burnout", definiéndolo como una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador.

Por otro lado, Maslach & Jackson (1981) definieron el burnout como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas.

Así mismo, Gil-Monte (2005) lo define como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado".

También, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en (2019), incluyó el burnout en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un "síndrome de agotamiento en el lugar de trabajo que se caracteriza por sentimientos de agotamiento, cinismo y disminución de la eficacia profesional".

Por otra parte, el, Ministerio de Salud del Perú, MINSA (2022) publicó la Norma Técnica de Salud para la Prevención, Detección y Tratamiento del Síndrome de Burnout en el Sector Salud, que define el burnout como "un síndrome de carácter crónico, que se caracteriza por la presencia de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal"

2.1.2. Modelos teóricos del síndrome de burnout

A. Modelo de Maslach y Jackson

El modelo de Maslach y Jackson (1981), también conocido como el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), es el modelo teórico y herramienta de evaluación más reconocidos para entender el síndrome de burnout, define el burnout como una respuesta crónica al estrés laboral que se manifiesta en tres dimensiones interrelacionadas:

- a) Agotamiento emocional (AE): se refiere a un estado de cansancio físico y emocional intenso, provocado por demandas laborales prolongadas o excesivas. Se caracteriza por sentimientos de agotamiento, falta de energía, cinismo y dificultad para concentrarse.
- b) Despersonalización (DP): implica desarrollar una actitud cínica y distante hacia los usuarios de su servicio o trabajo. Las personas afectadas se vuelven emocionalmente frías y distantes, tratando a otros de forma impersonal e incluso insensible.
- c) Baja realización personal (RPT): describe la sensación de ineficacia, incompetencia y falta de logro respecto al trabajo realizado. Se asocia a una disminución de la autoestima, satisfacción laboral y motivación.

Este modelo propuesto por los autores es el resultado de un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos personales. Las demandas laborales son las exigencias que el trabajo impone a los trabajadores, mientras que los recursos personales son las capacidades y habilidades que los trabajadores tienen para afrontar estas exigencias.

B. Modelo de Edelwich y Brodsky

A criterio de Edelwich & Brodsky (1980) se propone que el burnout como un proceso que se desarrolla en cuatro etapas:

1. Entusiasmo: el trabajador está motivado y entusiasmado con su trabajo.

2. Estancamiento: el trabajador comienza a sentir que su trabajo no es tan gratificante como antes.
3. Frustración: el trabajador se siente frustrado y desmotivado.
4. Apatía: el trabajador se siente apático y desinteresado por su trabajo.

Este modelo propone que el burnout es el resultado de un conflicto entre las expectativas del trabajador y la realidad del trabajo.

C. Modelo de P. Gil-Monte

El modelo de P. Gil-Monte (2005) es un modelo teórico que explica el síndrome de burnout desde la perspectiva de la psicología social. Este modelo propone que el burnout es el resultado de una interacción entre factores personales, organizacionales y laborales.

a) Factores personales

Los factores personales incluyen la personalidad, el estilo de afrontamiento, las expectativas del trabajo y la salud física y mental.

- Personalidad: Las personas con una personalidad perfeccionista o ansiosa, o con un estilo de afrontamiento negativo, pueden ser más propensas a experimentar burnout.
- Estilo de afrontamiento: Las personas que utilizan estrategias de afrontamiento negativas, como la evitación o la resignación, pueden ser más propensas a experimentar burnout.
- Expectativas del trabajo: Las personas que tienen expectativas poco realistas sobre el trabajo pueden ser más propensas a experimentar burnout.
- Salud física y mental: Las personas con problemas de salud física o mental pueden ser más propensas a experimentar burnout.

b) Factores organizacionales

Los factores organizacionales incluyen la cultura organizacional, la estructura organizacional, la gestión y las políticas y procedimientos organizacionales.

Cultura organizacional, una cultura organizacional tóxica, una estructura organizacional deficiente, una mala gestión y políticas y procedimientos organizacionales injustos pueden contribuir al burnout.

c) Factores laborales

Los factores laborales incluyen la carga de trabajo, la falta de control, la falta de apoyo social, la falta de equidad y la falta de significado en el trabajo.

- Carga de trabajo: La carga de trabajo excesiva es uno de los factores laborales más comunes que contribuyen al burnout.
- Falta de control: La falta de control sobre el trabajo puede provocar frustración y despersonalización.
- Falta de apoyo social: La falta de apoyo social de los compañeros de trabajo y los supervisores puede provocar aislamiento y falta de realización personal.
- Falta de equidad: La falta de equidad en el trabajo puede provocar sentimientos de injusticia y resentimiento.
- Falta de significado en el trabajo: La falta de significado en el trabajo puede provocar un sentimiento de vacío y desmotivación.

D. Modelo de la teoría de la autodeterminación

De acuerdo con una investigación de la Universidad Autónoma de Nuevo León (2021) la teoría de la autodeterminación es un modelo teórico que explica el síndrome de burnout desde la perspectiva de la motivación humana.

Esta teoría propone que las personas están motivadas por tres necesidades psicológicas básicas:

- Autodeterminación: la necesidad de sentir que se es libre y autónomo para tomar decisiones y actuar.
- Competencia: la necesidad de sentirse competente y capaz de realizar tareas y lograr objetivos.
- Relación: la necesidad de sentirse conectado y apoyado por los demás.

Según este modelo, el burnout es el resultado de una frustración de estas necesidades psicológicas básicas.

Las personas que se sienten autónomas en su trabajo suelen estar más motivadas y comprometidas con su trabajo. Sin embargo, cuando las personas sienten que no tienen control sobre su trabajo, es más probable que experimenten agotamiento emocional y despersonalización.

Las personas que se sienten competentes en su trabajo suelen sentir que su trabajo es significativo y que están contribuyendo a algo. Sin embargo, cuando las personas sienten que no son competentes en su trabajo, es más probable que experimenten despersonalización y falta de realización personal.

Las personas que se sienten relacionadas con sus colegas y superiores suelen sentirse apoyadas y apreciadas. Sin embargo, cuando las personas se sienten aisladas o poco apoyadas en su trabajo, es más probable que experimenten agotamiento emocional y falta de realización personal.

E. Modelo de la teoría de la atribución

Esta teoría se centra en cómo las personas interpretan las causas de los eventos estresantes que experimentan en el trabajo, y cómo esas interpretaciones influyen en sus emociones y conductas. Así se identifican las siguientes atribuciones.

- a) **Atribuciones internas y estables:** Si un docente atribuye su sobrecarga laboral a sus propias carencias personales (ej. "soy mal docente", "no soy capaz de manejar esto"), esto puede llevar a sentimientos de incompetencia y falta de valor personal, alimentando el agotamiento emocional.
- b) **Atribuciones externas e inestables:** Si el docente atribuye el estrés a factores externos temporales (ej. "nueva política escolar", "alumnos difíciles este año"), esto puede generar frustración y enfado, pero puede ser menos perjudicial para la autoestima.
- c) **Atribuciones controlables vs. incontrolables:** Si el docente percibe control sobre la situación (ej. "puedo hablar con el director", "puedo buscar nuevas estrategias de enseñanza"), esto puede motivar el afrontamiento activo y reducir la sensación de desgaste. Por el contrario, si percibe la situación como incontrolable (ej. "la política no va a cambiar", "no tengo recursos para ello"), se fomentará la desesperanza y la apatía.

2.1.3. Factores que determinan el burnout

De acuerdo con Maslach (1981) los factores que determinan el burnout son complejos y multifactoriales. Se pueden dividir en tres categorías principales:

- a) **Factores laborales:** incluyen la carga de trabajo, la falta de control, la falta de apoyo social, la falta de equidad y la falta de significado en el trabajo.
- b) **Factores personales:** incluyen la personalidad, el estilo de afrontamiento, las expectativas del trabajo y la salud física y mental

- c) **Factores organizacionales:** incluyen la cultura organizacional, la estructura organizacional, la gestión y las políticas y procedimientos organizacionales.

Los factores laborales son los más estudiados y se consideran los principales contribuyentes al burnout. La carga de trabajo excesiva es uno de los factores laborales más comunes que contribuyen al burnout. La falta de control sobre el trabajo, la falta de apoyo social de los compañeros de trabajo y los supervisores, la falta de equidad en el trabajo y la falta de significado en el trabajo también son factores laborales que pueden contribuir al burnout.

Los factores personales también pueden contribuir al burnout. Las personas con una personalidad perfeccionista o ansiosa, o con un estilo de afrontamiento negativo, pueden ser más propensas a experimentar burnout. Las personas que tienen expectativas poco realistas sobre el trabajo o que tienen problemas de salud física o mental también pueden ser más propensas a experimentar burnout.

Los factores organizacionales también pueden contribuir al burnout. Una cultura organizacional tóxica, una estructura organizacional deficiente, una mala gestión y políticas y procedimientos organizacionales injustos pueden contribuir al burnout.

2.1.4. Burnout y desempeño docente

A criterio de Rangel (2019) el burnout se produce como resultado del estrés laboral crónico y puede tener un impacto significativo en la salud física y mental de los docentes.

El burnout también puede tener un impacto negativo en el desempeño laboral. Los docentes que experimentan burnout son más propensos a presentar los siguientes problemas:

- a) **Disminución de la motivación:** los docentes con burnout pueden sentirse menos motivados para trabajar y pueden tener dificultades para concentrarse en sus tareas.

- b) Disminución de la productividad: los docentes con burnout pueden ser menos productivos y pueden tener dificultades para cumplir con sus obligaciones laborales.
- c) Disminución de la calidad de la enseñanza: los docentes con burnout pueden brindar una enseñanza de menor calidad.
- d) Aumentado riesgo de abandono del trabajo: los docentes con burnout pueden ser más propensos a abandonar su trabajo.

Para prevenir el burnout en los docentes, es importante abordar los factores que contribuyen a este problema. Esto puede hacerse a nivel individual, organizacional y social.

1. A nivel individual, los docentes pueden aprender técnicas de afrontamiento saludables, establecer límites saludables entre el trabajo y la vida personal y desarrollar una actitud positiva ante el trabajo.
2. A nivel organizacional, las escuelas pueden crear un entorno de trabajo saludable que promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal, el apoyo social y el sentido de propósito.
3. A nivel social, se pueden tomar medidas para reducir los factores estresantes laborales, como la desigualdad salarial y la falta de seguridad laboral.

Algunas estrategias específicas que pueden ayudar a prevenir el burnout en los docentes incluyen:

1. Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional: las escuelas pueden ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a los docentes para que puedan actualizar sus conocimientos y habilidades. Esto puede ayudar a los docentes a sentirse más competentes y motivados en su trabajo.

2. Promover el equilibrio entre la vida laboral y personal: las escuelas pueden ofrecer políticas y programas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal de los docentes. Esto puede ayudar a los docentes a reducir el estrés y la ansiedad.
3. Crear un ambiente de trabajo positivo: las escuelas pueden crear un ambiente de trabajo positivo que promueva el apoyo social y el sentido de comunidad. Esto puede ayudar a los docentes a sentirse más conectados y valorados.

2.1.5. Dimensiones del síndrome de burnout

En el desarrollo del inventario MBI de Maslach (1981), la autora identifica 3 dimensiones claves para el estudio del síndrome del burnout estos se detallan a continuación:

A. Agotamiento emocional

El agotamiento emocional es la dimensión más importante del síndrome de burnout. Se caracteriza por una sensación de cansancio físico y emocional, una disminución de la energía y una dificultad para concentrarse. Las personas que experimentan agotamiento emocional pueden sentirse abrumadas por su trabajo y pueden tener dificultades para cumplir con sus obligaciones. Se caracteriza por los siguientes síntomas:

- Cansancio físico y mental
- Disminución de la energía
- Dificultad para concentrarse
- Sensación de estar abrumado
- Irritabilidad
- Problemas de sueño
- Dolores de cabeza
- Dolores musculares
- Despersonalización

B. La despersonalización

Se caracteriza por un distanciamiento emocional de los clientes o pacientes, y por una actitud cínica o insensible hacia el trabajo. Las personas que experimentan despersonalización pueden tener dificultades para empatizar con los demás y pueden sentirse insensibles a sus necesidades.

La despersonalización es una actitud cínica o insensible que se produce como resultado de un estrés laboral crónico. Se caracteriza por los siguientes síntomas:

- Distanciamiento emocional de los clientes o pacientes
- Actitud cínica o insensible hacia el trabajo
- Falta de empatía
- Insensibilidad a las necesidades de los demás
- Falta de realización personal

C. La falta de realización personal

Se caracteriza por una sensación de ineficacia, una falta de satisfacción con el trabajo y una disminución del sentido del logro. Las personas que experimentan falta de realización personal pueden sentirse desmotivadas y pueden tener dificultades para encontrarle sentido a su trabajo.

La falta de realización personal es una sensación de ineficacia, una falta de satisfacción con el trabajo y una disminución del sentido del logro que se produce como resultado de un estrés laboral crónico. Se caracteriza por los siguientes síntomas:

- Sensación de ineficacia
- Falta de satisfacción con el trabajo
- Disminución del sentido del logro

- Desmotivación
- Dificultad para encontrarle sentido al trabajo

Las tres dimensiones del síndrome de burnout están interrelacionadas. El agotamiento emocional suele ser el primer síntoma que se presenta, y puede conducir a la despersonalización y a la falta de realización personal.

Por ejemplo, una docente que tiene una carga de trabajo excesiva puede experimentar agotamiento emocional. Este agotamiento puede llevar a que el docente se sienta distanciado emocionalmente de la comunidad educativa, y que desarrolle una actitud insensible hacia el trabajo. A su vez, esta despersonalización puede conducir a una disminución del sentido del logro, ya que el docente puede sentir que no está cumpliendo con sus objetivos profesionales.

2.1.6. Definición del desempeño docente

Sarmiento Peralta (2020) concibe el desempeño docente universitario como El conjunto de acciones, competencias y comportamientos que el profesor despliega en su práctica pedagógica para facilitar el aprendizaje, gestionar adecuadamente el proceso formativo y responder de manera eficaz a las demandas académicas e institucionales.”

A juicio de Valle (2012) el desempeño del docente es la actividad que el docente realiza desde el punto de vista profesional y para lo cual debe cumplir determinados requisitos exigidos por la institución.

Según Medina (2013), "El desempeño docente se manifiesta a través de las acciones que desarrolla el profesorado en su actividad profesional, la cual responde a los objetivos propios de la actividad pedagógica".

Ministerio de Educación de Perú: "El desempeño docente es el conjunto de competencias que pone en práctica el docente para promover el aprendizaje de los estudiantes en el marco de una propuesta pedagógica y curricular".

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI): "El desempeño docente es la capacidad del docente para planificar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera efectiva".

2.1.7. Modelos teóricos del desempeño docente

A. Modelo de Shulman

De acuerdo con Shulman (2005) plantea un modelo donde el desempeño docente está compuesto por tres tipos de conocimientos:

1. Conocimiento del contenido: El conocimiento que el docente tiene de la materia que enseña.
2. Conocimiento pedagógico: El conocimiento que el docente tiene de las estrategias de enseñanza y aprendizaje.
3. Conocimiento del contexto: El conocimiento que el docente tiene del contexto social y cultural en el que se desarrolla la enseñanza

B. Modelo de Fenstermacher

Por otra parte, Fenstermacher (1986) propone un modelo en que el desempeño docente está influenciado por tres factores:

1. Las creencias del docente: Las creencias que el docente tiene sobre la enseñanza y el aprendizaje.
2. Las normas del contexto: Las normas y expectativas del contexto social y cultural en el que se desarrolla la enseñanza.
3. Las características del estudiante: Las características individuales de los estudiantes.

C. Modelo de Perrenoud

Por otro lado, Perrenoud (2004) en su libro "Diez nuevas competencias para enseñar" plantea las competencias que un docente del siglo XXI debe poseer para ser eficaz en su labor. El autor rompe con la visión tradicional del docente como un simple transmisor de conocimientos, y lo presenta como un profesional reflexivo, capaz de adaptarse a las necesidades de sus estudiantes y del contexto en el que se desenvuelve.

Las diez competencias propuestas por Perrenoud son:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje:

- Diseñar y planificar secuencias didácticas.
- Gestionar el tiempo y el espacio del aula.
- Promover la participación activa de los estudiantes.
- Favorecer la cooperación y el trabajo en equipo.

2. Gestionar el progreso de los aprendizajes:

- Evaluar los conocimientos y habilidades de los estudiantes.
- Regular los aprendizajes y brindar apoyo individualizado.
- Informar a los estudiantes y sus familias sobre el progreso académico.

3. Elaborar y hacer evolucionar los dispositivos de formación:

- Seleccionar y utilizar recursos didácticos adecuados.
- Diseñar y evaluar materiales de aprendizaje.
- Adaptar las estrategias de enseñanza a las necesidades de los estudiantes.

4. Implicarse en el trabajo en equipo:

- Colaborar con otros docentes para planificar y desarrollar proyectos educativos.
- Participar en la gestión del centro educativo.
- Trabajar en equipo con las familias y la comunidad.

5. Afrontar los deberes y dilemas éticos de la profesión:

- Reflexionar sobre la práctica docente y tomar decisiones responsables.
- Actuar con ética y profesionalismo.
- Respetar la diversidad y promover la inclusión.

6. Intervenir en la gestión de la escuela:

- Participar en la toma de decisiones del centro educativo.
- Asumir responsabilidades en la gestión del aula.
- Colaborar con la comunidad educativa.

7. Informarse y utilizar las nuevas tecnologías:

- Dominar las herramientas tecnológicas para la enseñanza.
- Utilizar las TIC para la comunicación, la investigación y la innovación educativa.
- Integrar las nuevas tecnologías en el currículo.

8. Formarse y desarrollar la propia profesionalidad:

- Reflexionar sobre la práctica docente y buscar la mejora continua.
- Participar en actividades de formación y desarrollo profesional.
- Investigar e innovar en la práctica docente.

9. Asumir la responsabilidad de sus actos:

- Ser responsable de los resultados de su trabajo.
- Responder por las decisiones que toma.
- Ser accionable ante la comunidad educativa.

10. Participar en la construcción de una escuela para el futuro:

- Reflexionar sobre los desafíos de la educación del siglo XXI.
- Proponer e implementar nuevas estrategias para mejorar la calidad de la educación.
- Contribuir a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

2.1.8. Factores de protección y peligro

A. Factores de protección

Son aquellos elementos que contribuyen a crear un ambiente favorable para el desarrollo de la práctica docente, potenciando el desempeño de los profesores. Estos factores pueden ser internos (propios del docente) o externos (del contexto educativo).

- **Características del docente:**

- Formación y experiencia docente.
- Motivación y compromiso con la profesión.
- Habilidades sociales y emocionales.
- Actitud positiva y resiliencia.

- **Características del contexto:**

- Entorno escolar positivo y colaborativo.
- Apoyo de la dirección y del equipo docente.
- Recursos materiales y didácticos adecuados.
- Familias comprometidas con la educación de sus hijos.
- Políticas educativas que favorecen la innovación y la profesionalización docente.

- **Prácticas docentes:**

- Planificación y evaluación efectiva del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Uso de estrategias didácticas innovadoras y adaptadas a las necesidades de los estudiantes.
- Clima de aula positivo y acogedor.
- Comunicación efectiva con los estudiantes y las familias.

B. Factores de peligro

Los factores de peligro son aquellos elementos que contribuyen a vulnerar un ambiente favorable para el desarrollo de la práctica docente. Estos factores de peligro pueden ser internos (propios del docente) o externos (del contexto educativo).

- **Factores de peligro:**

- Características del docente:
- Falta de formación y experiencia docente.
- Baja motivación y compromiso con la profesión.
- Dificultades para gestionar el aula.
- Estrés y agotamiento profesional.

- **Características del contexto:**

- Entorno escolar conflictivo o violento.
- Falta de apoyo de la dirección y del equipo docente.
- Recursos materiales y didácticos insuficientes.
- Familias desinteresadas o con expectativas poco realistas sobre la educación.
- Políticas educativas que no favorecen la autonomía y la creatividad docente.

- **Prácticas docentes:**

- Metodologías tradicionales y poco motivadoras.
- Falta de planificación y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Clima de aula negativo o autoritario.
- Dificultades para comunicarse con los estudiantes y las familias.

2.1.9. Dimensiones del desempeño docente

A criterio de Sarmiento Peralta (2020) el desempeño docente constituye un constructo multidimensional que abarca las competencias, actitudes y prácticas pedagógicas que el

profesor desarrolla en el ejercicio de su labor académica. Su evaluación no solo se centra en la transmisión de conocimientos, sino también en la capacidad de planificar, gestionar, innovar y contribuir al desarrollo integral de los estudiantes y de la institución. De acuerdo con el modelo adoptado en esta investigación, el desempeño docente se estructura en las siguientes dimensiones.

A. Gestión Académica

Hace referencia a la capacidad del docente para planificar, organizar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza–aprendizaje. Incluye el dominio disciplinar, la claridad en los objetivos de aprendizaje, la selección de estrategias metodológicas adecuadas y la evaluación formativa y sumativa del rendimiento estudiantil. La gestión académica implica, además, el compromiso con la mejora continua del proceso educativo y el cumplimiento de los lineamientos institucionales.

B. Estrategias educativas

Esta dimensión comprende el conjunto de métodos, técnicas y recursos didácticos que el docente aplica para favorecer el aprendizaje significativo de los estudiantes. Supone creatividad, innovación pedagógica y la capacidad de adaptar las estrategias a los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje. También incluye el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como herramientas de apoyo en el aula universitaria.

C. Mejora continua

Se relaciona con la disposición del docente para actualizar sus conocimientos, fortalecer sus competencias profesionales y participar en procesos de capacitación, investigación e innovación educativa. La mejora continua refleja el compromiso del profesor con su propio desarrollo y con la calidad del servicio educativo que ofrece. Implica también la autocrítica, la

reflexión sobre la práctica pedagógica y la búsqueda de nuevos enfoques que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

D. Responsabilidad social universitaria

Esta dimensión evalúa el grado de compromiso del docente con la proyección social, la ética profesional y la contribución al desarrollo sostenible de la comunidad. Comprende la participación en actividades de extensión universitaria, el fomento de valores ciudadanos y la promoción de una educación orientada al bien común. Asimismo, implica la coherencia entre los principios personales y las políticas institucionales de responsabilidad social.

En conjunto, estas dimensiones permiten valorar el desempeño docente de manera integral, considerando tanto los aspectos pedagógicos como los éticos y sociales que configuran su labor profesional. Evaluarlas de forma articulada posibilita identificar fortalezas, áreas de mejora y su relación con factores como el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, elementos centrales de la presente investigación.

2.1.10. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es un concepto clave en la psicología organizacional y la gestión del talento humano, definido como la percepción y actitud de un empleado hacia su trabajo, influenciada por diversos factores internos y externos.

Locke (1976) define a la satisfacción laboral como "un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales" Su teoría de la discrepancia sostiene que la satisfacción se produce cuando las expectativas del empleado coinciden con la realidad del trabajo.

Robbins & Judge (2021) plantean que la satisfacción laboral es "un sentimiento positivo sobre el trabajo de una persona, que resulta de una evaluación de sus características". Es decir,

los empleados están satisfechos cuando perciben que su trabajo cumple con sus expectativas y necesidades.

Spector (1997) afirma que la satisfacción laboral es "hasta qué punto a las personas les gusta (satisfacción) o no les gusta (insatisfacción) su trabajo" (p. 2), sugiriendo que es una evaluación subjetiva basada en la experiencia individual.

Herzberg & Mausner (1959) desde la teoría de los dos factores, explican que la satisfacción laboral está determinada por factores motivacionales (intrínsecos) como el reconocimiento y el logro, mientras que la insatisfacción surge por factores higiénicos (extrínsecos) como el salario y las condiciones laborales.

Hackman & Oldham (1980) su modelo de las características del trabajo sostiene que la satisfacción laboral se relaciona con cinco factores clave: variedad de habilidades, identidad de la tarea, importancia de la tarea, autonomía y retroalimentación.

Deci & Ryan (1985) la teoría de la autodeterminación, proponen que la satisfacción laboral depende de la satisfacción de tres necesidades psicológicas fundamentales: autonomía, competencia y relación con los demás.

2.1.11. Modelos teóricos de la satisfacción laboral

A. Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg (2015) desarrolló la Teoría de los dos factores a partir de un estudio sobre motivación y satisfacción en el trabajo, basado en entrevistas a 200 ingenieros y contadores. Su investigación concluyó que los factores que generan satisfacción en el trabajo son diferentes de aquellos que causan insatisfacción.

Herzberg identificó dos grupos de factores que influyen en la satisfacción e insatisfacción laboral:

1. Factores higiénicos (extrínsecos)

Son condiciones del entorno de trabajo y no del trabajo en sí, su ausencia genera insatisfacción, pero su presencia no necesariamente produce satisfacción, sino solo evita la insatisfacción.

- Salario y beneficios.
- Condiciones laborales.
- Políticas de la universidad.
- Supervisión.
- Relación con compañeros y jefes.
- Seguridad en el empleo.

2. Factores motivacionales (intrínsecos)

Son inherentes al trabajo en sí mismo, su presencia genera satisfacción y motivación y su ausencia no causa insatisfacción, sino solo una falta de motivación.

- Logro.
- Reconocimiento.
- Responsabilidad.
- Crecimiento profesional.
- Trabajo desafiante.

Las universidades deben garantizar factores higiénicos adecuados para evitar la insatisfacción. Para aumentar la satisfacción laboral, deben proporcionar factores motivacionales que hagan que el trabajo sea significativo y desafiante, así mismo tener aplicaciones prácticas incluyendo el trabajo, donde se otorguen más responsabilidades y autonomía al trabajador.

B. Teoría de la Discrepancia de Locke

Locke (2016) formuló la Teoría de la Discrepancia dentro de su estudio sobre la satisfacción laboral, estableciendo que esta surge cuando existe una correspondencia entre lo que un empleado espera de su trabajo y lo que realmente experimenta. De acuerdo con su postulado identifica los siguientes componentes.

- Satisfacción laboral: Ocurre cuando las expectativas del empleado coinciden o son superadas por la realidad del trabajo.
- Insatisfacción laboral: Ocurre cuando hay una discrepancia negativa entre lo esperado y lo experimentado.
- Discrepancia positiva: Cuando el trabajo supera las expectativas, generando satisfacción.
- Discrepancia negativa: Cuando el trabajo está por debajo de las expectativas, causando insatisfacción.

➤ Factores que influyen en la discrepancia

- Expectativas individuales: Basadas en experiencias previas, valores personales y necesidades.
- Normas sociales y comparación: Expectativas creadas a partir de colegas y la cultura organizacional.
- Crecimiento personal y desarrollo: Un trabajador que espera crecimiento profesional puede experimentar insatisfacción si no hay oportunidades de avance.

C. Modelo de las Características del Trabajo de Hackman y Oldham

Hackman & Oldham, (1975) propusieron el Modelo de las Características del Trabajo, que establece que ciertos atributos del trabajo influyen directamente en la satisfacción laboral y la motivación intrínseca.

➤ **Cinco características esenciales del trabajo**

1. Variedad de habilidades: Diversidad de competencias requeridas para realizar el trabajo.
2. Identidad de la tarea: Grado en que un trabajo completo y significativo puede ser realizado por un solo empleado.
3. Importancia de la tarea: Impacto del trabajo en la vida de otras personas.
4. Autonomía: Grado de independencia y control sobre la forma en que se realiza el trabajo.
5. Retroalimentación: Información clara sobre el desempeño del trabajador.

➤ **Condiciones para que el modelo funcione**

1. El empleado debe percibir el trabajo como significativo.
2. Debe sentir responsabilidad sobre los resultados.
3. Debe tener información sobre su desempeño.
4. Aplicaciones en la gestión organizacional
5. Se pueden rediseñar los puestos de trabajo para aumentar la motivación intrínseca.
6. Fomentar la autonomía y la retroalimentación mejora la satisfacción laboral.
7. Las tareas deben diseñarse de manera que los empleados las perciban como significativas.

C. Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan

Deci & Ryan (2000) propusieron la Teoría de la Autodeterminación (TAD), que postula que la satisfacción laboral y la motivación dependen del cumplimiento de tres necesidades psicológicas básicas:

- a) Autonomía: Sentir que se tiene control sobre el propio trabajo.
- b) Competencia: Percibir que se tienen habilidades y se puede crecer profesionalmente.
- c) Relación: Conexión con los demás, sentido de pertenencia y apoyo social.

➤ **Tipos de motivación según la TAD**

- a) Motivación intrínseca: Surge cuando la actividad en sí misma es gratificante.
- b) Motivación extrínseca: Depende de recompensas externas (salario, reconocimiento).

2.1.12. Dimensiones de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un constructo psicológico que refleja el grado de bienestar, complacencia o agrado que experimenta una persona respecto a su trabajo y al entorno en el que lo desempeña. En el ámbito docente, esta variable adquiere especial relevancia, ya que influye directamente en la motivación, el compromiso institucional y la calidad del desempeño académico.

De acuerdo con el modelo teórico propuesto por Warr, Cook & Wall (1979), la satisfacción laboral se estructura en dos dimensiones principales, que permiten analizar los distintos factores que inciden en la percepción de bienestar laboral del individuo.

A. Satisfacción intrínseca

Hace referencia al grado de satisfacción que el trabajador obtiene de los aspectos internos o propios del trabajo, vinculados con la realización personal, la autonomía, la responsabilidad y el reconocimiento profesional. En el caso del docente, esta dimensión se relaciona con el sentimiento de logro al cumplir sus funciones, la oportunidad de aplicar sus capacidades, la posibilidad de desarrollo personal y profesional, así como la valoración que recibe por su labor, incluye elementos como:

- La sensación de utilidad y propósito del trabajo docente.
- El reconocimiento y respeto que obtiene por parte de estudiantes y colegas.
- La autonomía para tomar decisiones pedagógicas.
- La oportunidad de crecimiento y aprendizaje continuo.

B. Satisfacción extrínseca

Comprende los factores externos al trabajo en sí, pero que influyen significativamente en la percepción de bienestar del individuo. Se relaciona con las condiciones materiales, organizacionales y sociales que rodean la actividad laboral. En el contexto universitario, esta dimensión incluye la remuneración, los beneficios, la estabilidad laboral, el clima institucional y las relaciones interpersonales con colegas y autoridades, entre los principales elementos destacan:

- Las condiciones físicas y ambientales del centro de trabajo.
- El salario y los incentivos económicos.
- La estabilidad y seguridad laboral.
- El apoyo institucional y las oportunidades de promoción.
- La calidad de las relaciones interpersonales y la comunicación en el entorno laboral.

Estas dos dimensiones, intrínseca y extrínseca, interactúan de manera complementaria y determinan el nivel global de satisfacción laboral de los docentes. Un equilibrio positivo entre ambas contribuye a fortalecer la motivación, reducir el estrés y promover un mejor clima organizacional. Por el contrario, niveles bajos de satisfacción pueden generar desmotivación, desgaste emocional y la aparición del síndrome de burnout, lo que afecta tanto el desempeño profesional como la calidad educativa

2.2. Marco conceptual

- a) **Aprendizaje** Jean Piaget propone que el aprendizaje es un proceso gradual que ocurre a través de cuatro etapas: sensorio motriz, preoperacional, operacional concreta y operacional formal.

- b) **Burnout** Freudenberg (1974) Define el burnout como una "sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador
- c) **Capacidad** Sen (1993). Define la capacidad como "la libertad que tiene una persona para elegir entre diferentes combinaciones de funcionamientos
- d) **Capacitación** Chiavenato (2009) Define la capacitación como "el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos
- e) **Competencia** Zabala (2007) Define la competencia como "la capacidad de actuar de manera eficaz en un contexto determinado". Esta capacidad se basa en la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores. Desarrolla un modelo de competencias para la educación basado en el enfoque constructivista
- f) **Comunidad educativa** UNESCO (2015) Define la comunidad educativa como un espacio de aprendizaje y colaboración entre todos los actores que participan en el proceso educativo. Esta comunidad incluye a los estudiantes, los educadores, las familias, las comunidades locales, las instituciones educativas y los gobiernos.
- g) **Desempeño educativo** UNESCO (2015) Define el desempeño educativo como "la capacidad de los estudiantes para aplicar los conocimientos, habilidades y actitudes que han adquirido en el proceso educativo
- h) **Estrés laboral** Robert Lazarus y Richard Folkman (1984) Definen el estrés como "una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluada por este como algo que excede sus recursos y pone en peligro su bienestar".
- i) **Formación docente** Zeichner (1993) Define la formación docente como "un proceso de desarrollo profesional que tiene como objetivo la transformación de la práctica

docente". Esta transformación debe estar basada en la investigación y la innovación educativa.

2.3. Antecedentes empíricos de la investigación (estado del arte)

2.3.1. Antecedentes internacionales

Llenera (2023) realizó un estudio de Posgrado titulado “*Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución pública de Educación Superior en la ciudad de Ambato*” del país de Ecuador. El objetivo general fue determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes de una institución pública de educación superior. La muestra estuvo constituida por 132 docentes. El diseño que utilizó fue tipo descriptiva, cuantitativa, correlacional con corte transversal. Los instrumentos empleados fueron, el cuestionario para evaluación de desempeño laboral y el de Maslach para medir el Síndrome de Burnout, Y los resultados obtenidos han sido una correlación significativa entre las variables, al obtener una p bilateral de 0,001, al aplicar la prueba del coeficiente de Spearman, es decir que, existió asociación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes

García (2017) realizó un estudio de Posgrado titulado “*Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios*” en la ciudad de Barranquilla del país de Colombia. El objetivo general fue determinar la relación del Síndrome del Burnout en el desempeño docente de los profesores de los programas de Odontología y Psicología. La muestra estuvo constituida por 36 docentes. El diseño que utilizó fue el enfoque de este estudio Empírico Analítico, de corte transaccional o transversa, y los resultados obtenidos han sido que no se evidencia una asociación significativa entre el desempeño docente con el sentimiento de autoeficacia

Aris (2005) realizó un estudio de Pregrado titulado *“El síndrome del Burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona del Vallés Occidental”* en la ciudad de Cataluña España, el objetivo general fue detectar la presencia del síndrome de Burnout. La muestra estuvo constituida por 207 docentes, los resultados obtenidos fueron que existe relación entre El síndrome del Burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona del Vallés Occidental

2.3.2. Antecedentes nacionales

Huayanay (2022) realizó un estudio de Pregrado titulado *“Síndrome de burnout y su relación con el desempeño docente en la institución educativa emblemática “Gómez Arias Dávila”* en la ciudad de Tingo María, Perú. El objetivo general fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en el aula. La muestra estuvo constituida por 34 docentes de la Institución Educativa "Gómez Arias Dávila. El diseño que utilizó fue descriptivo transversal. Y los resultados obtenidos han sido que no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente esta decisión se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = -0,282$ donde se muestra una correlación negativa débil entre la variable 1 y 2.

Laulate (2023) realizó un estudio de Pregrado titulado *“Estrés laboral y desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa, distrito Mi Perú”* en la ciudad de Lima, Perú. El objetivo general fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes de secundaria de una institución educativa La muestra estuvo constituida por muestras incluyen 85 docentes. El diseño que utilizó fue enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental – transversa. Y los resultados obtenidos han sido Los resultados obtenidos indican que existe una alta correlación positiva

(Rho de Spearman es 0.814), p-valor (Sig = 0.000) entre la variable Estrés laboral y el desempeño docente.

Paredes & Sánchez (2023) realizó un estudio de Pregrado titulado “*Síndrome de burnout y la práctica pedagógica en docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir, 2022, en la ciudad de Trujillo- Perú*”. El objetivo general fue determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la práctica pedagógica en los docentes de instituciones estatales del nivel inicial del distrito de El Porvenir. La muestra estuvo constituida por 100 docentes. El diseño que utilizó fue de corte no experimental – correlacional. Y los resultados obtenidos han sido que existe una correlación muy significativa ($p < .01$), negativa entre el Síndrome de Burnout y la Práctica Pedagógica en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir

2.3.3. Antecedentes locales

Hanco (2022) realizó un estudio de Pregrado titulado “*Síndrome de burnout y el nivel de desempeño pedagógico en docentes en contexto virtual de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2021*”. El objetivo general fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y el nivel de desempeño de trabajo pedagógico en docentes en el contexto virtual de la institución educativa. La muestra estuvo constituida por 71 docentes y 5 directivos. Y los resultados obtenidos han sido se aprecia como resultado el valor de la significancia bilateral es igual a ,000 y el valor del correlacional de Pearson es de -,649 lo cual arroja una correlación muy baja.

Valdivia (2020) realizó un estudio de Posgrado titulado, “*Síndrome de burnout en docentes de la escuela profesional de estomatología de la Universidad Andina del Cusco 2020*” El objetivo general fue identificar el síndrome de Burnout en sus niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en docentes de la Escuela Profesional de

Estomatología en la Universidad Andina del Cusco. La muestra estuvo constituida por 36 docentes. El diseño que utilizó fue enfoque cuantitativo. Y los resultados obtenidos han sido os resultados muestran que el síndrome de Burnout según sexo, edad, estado civil y tiempo de ejercicio profesional donde, respecto al sexo la media del puntaje fue mayor en el sexo masculino (61.2 ± 11.73) respecto al femenino, estas diferencias no fueron significativas $p=0.065$ ($p>0.05$)

Cayra (2023) realizó un estudio de Pregrado titulado “*Clima Institucional y Desempeño Docente en la institución educativa 50002 Luis vallejos Santoni, Cusco Perú 2022*”. El objetivo general fue determina en qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente. La muestra estuvo constituida por 75 docentes. El diseño que utilizó fue descriptiva, correlacional, transeccional. Y los resultados obtenidos han sido 42.6%; la relación del clima institucional con el desempeño docente académico es de 34.3%; con el desempeño docente administrativo es de 46.3%, con el desempeño docente de interrelación es de 37.4%, con el desempeño docente creativo es de 37.6%.

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.2. Hipótesis general

- H0: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025.

3.1.3. Hipótesis específicas

- **Hipótesis específica 1**

- a) Los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas presentan niveles altos de síndrome de burnout durante el año 2025.

- **Hipótesis específica 2**

- b) El desempeño docente es adecuado de los profesores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025

- **Hipótesis específica 3**

- c) Existe satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025

- **Hipótesis específica 4**

- d) H0: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente, en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025

- **Hipótesis específica 5**

- e) H0: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025

- **Hipótesis específica 6**

- f) H0: Existe relación significativa entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025.

3.2. Identificación de las variables

V1: Síndrome de Burnout

V2: Desempeño Docente

V3: Satisfacción Laboral

3.3. Operacionalización de las variables

VARIABLE 1: BURNOUT “INVENTARIO “BURNOUT” DE MASLACH (MBI)”

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	VALOR	CATEGORIZACIÓN
V1: Síndrome de Burnout	Según la OMS (2016) se refiere el burnout se da como una reacción natural a una sobre exigencia percibida por el individuo esto tiene relación con las capacidades o habilidades que tenga y que sean necesarias para desempeñar un rol en su trabajo. Siendo el resultado de un desequilibrio entre presiones exigencias y conocimientos y capacidades)	Es un trastorno psicológico de tipo ocupacional caracterizado por un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, resultado de la exposición prolongada a situaciones de estrés laboral crónico (Maslach y Jackson, 1981)	Agotamiento Emocional	Sensación de cansancio físico y mental. - Falta de energía para continuar con las labores. - Sentimiento de saturación frente a las demandas laborales	Ordinal	Alta: 35–54 Media: 19–34 Baja: 0–18	A mayor puntuación, mayor agotamiento emocional
			Despersonalización	Actitud negativa hacia los estudiantes. - Falta de empatía y trato distante. - Cinismo o indiferencia frente al trabajo	Ordinal	Alta: 35–54 Media: 19–34 Baja: 0–18	A mayor puntuación, mayor despersonalización
			Realización Persona	Sentimiento de eficacia profesional. - Satisfacción por los logros laborales. - Motivación y compromiso con la enseñanza	Ordinal	Alta: 35–54 Media: 19–34 Baja: 0–18	A menor puntuación, menor realización personal

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	VALOR	CATEGORIZACIÓN
V2 Desempeño docente	Es el conjunto de acciones, comportamientos, competencias y actitudes que manifiesta el docente en el ejercicio de su labor educativa, orientadas al cumplimiento de los objetivos institucionales y al logro del aprendizaje significativo en los estudiantes (Chiavenato, 2009; MINEDU, 2017)	Se mide mediante la Escala de Desempeño Docente, aplicada a los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, considerando su gestión académica, las estrategias pedagógicas empleadas, la mejora continua y la responsabilidad social universitaria	Gestión académica	Planificación de sesiones de clase. - Organización del proceso de enseñanza-aprendizaje. - Claridad en los objetivos y manejo de contenidos. - Evaluación oportuna del rendimiento estudiantil.	Ordinal	20–25: Alto 15–19: Medio 10–14: Bajo	A mayor puntuación, mejor gestión académica.
			Estrategias educativas	Aplicación de métodos y técnicas activas. - Innovación en el uso de recursos didácticos. - Adaptación de estrategias a los estilos de aprendizaje. - Uso de TIC en el aula	Ordinal	20–25: Alto 15–19: Medio 10–14: Bajo	A mayor puntuación, mejor aplicación de estrategias
			Mejora continua	Participación en programas de capacitación. - Actualización profesional permanente. - Reflexión sobre la práctica pedagógica. - Compromiso con la calidad educativa	Ordinal	20–25: Alto 15–19: Medio 10–14: Bajo	A mayor puntuación, mayor compromiso con la mejora.
			Responsabilidad social universitaria	Participación en proyectos de extensión universitaria. - Promoción de valores éticos y ciudadanos. - Aporte al desarrollo sostenible y comunitario. - Actitud ética frente al ejercicio profesional	Ordinal	20–25: Alto 15–19: Medio 10–14: Bajo	A mayor puntuación, mayor responsabilidad social.

VARIABLE 3: SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	VALOR	CATEGORIZACIÓN
V2 satisfacción laboral	Es el estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva del trabajador respecto al grado en que su trabajo satisface sus necesidades, expectativas y valores personales (Locke, 1976). En el contexto docente, refleja el nivel de bienestar, motivación y compromiso con la institución.	Se mide mediante la Escala General de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (1979), aplicada a los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, para evaluar su satisfacción en aspectos intrínsecos y extrínsecos del trabajo.	Satisfacción intrínseca	Sentimiento de logro y realización personal. - Reconocimiento profesional. - Autonomía en las decisiones académicas. - Posibilidad de desarrollo y superación personal. - Interés y motivación por las tareas docentes	Ordinal	Alta: 31–36 Media: 25–30 Baja: 6–24	A mayor puntuación, mayor satisfacción intrínseca
			Satisfacción extrínsecos	Condiciones físicas y ambientales del trabajo. - Remuneración y beneficios económicos. - Estabilidad y seguridad laboral. - Relaciones interpersonales con colegas y autoridades. - Apoyo institucional y oportunidades de promoción	Ordinal	Alta: 31–36 Media: 25–30 Baja: 6–24	A mayor puntuación, mayor satisfacción extrínseca.

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica



Google. (2025) *Ubicación de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú, Google Maps.*

La Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas (UNAJMA) se encuentra ubicada en el distrito y provincia de Andahuaylas, dentro de la región Apurímac, en el sur del Perú. Desde una perspectiva geográfica, Andahuaylas se sitúa en la zona sur andina del país, caracterizándose por su accidentada topografía y su clima templado. Sus coordenadas aproximadas son 13°39'00" de latitud sur y 73°23'00" de longitud oeste, lo que la ubica en un área de transición entre la sierra y la selva alta, favoreciendo el desarrollo de actividades agroindustriales debido a la diversidad de pisos ecológicos presentes en la región.

Desde el punto de vista político-administrativo, la UNAJMA es una universidad pública peruana que se encuentra bajo la supervisión del Ministerio de Educación (MINEDU) y regulada por la Superintendencia Nacional de Educación Superior

Universitaria (SUNEDU), conforme a la Ley Universitaria N.º 30220. Su Facultad de Ingeniería Agroindustrial responde a las necesidades del sector agroindustrial del país, especialmente en el ámbito regional, promoviendo la formación de profesionales capacitados para la investigación, la innovación y el desarrollo de tecnologías aplicadas a la transformación de productos agropecuarios.

La localización estratégica de esta facultad permite que su actividad académica y científica se oriente hacia el aprovechamiento sostenible de los recursos agrícolas y pecuarios de la región Apurímac, promoviendo el fortalecimiento de cadenas de valor agroindustriales. En términos de accesibilidad, la ciudad de Andahuaylas cuenta con infraestructura vial que la conecta con otras regiones del país, aunque su geografía montañosa representa desafíos para la movilidad y el comercio. No obstante, su ubicación le confiere una ventaja comparativa en la producción de alimentos y en la generación de conocimiento aplicado a la agroindustria (Ministerio de Educación, 2020).

4.2. Tipo y nivel de investigación

En el marco de este estudio, se emplea una metodología que se alinea con los principios de una investigación básica sustantiva. Este enfoque metodológico es particularmente relevante, dado que nuestro objetivo principal es profundizar en la comprensión del problema investigado, sin necesidad de manipular o alterar las variables involucradas. Esta clase de investigación se enfoca en la observación y descripción detallada de fenómenos tal como se presentan en su contexto natural.

Un aspecto central de nuestra investigación es el análisis del síndrome de burnout y cómo esta se relaciona con el desempeño docente y la satisfacción laboral.

A criterio de Hernández, Fernández & Baptista (2014) este tipo de investigación se basa en el análisis de datos empíricos y la construcción de teorías.

En términos de su nivel, la presente investigación se alinea dentro de un enfoque de investigación descriptivo- correlacional. Este nivel dual es esencial para identificar la naturaleza multifactorial del fenómeno bajo estudio. Por un lado, la investigación descriptiva desempeña un papel crucial en nuestra metodología, ya que nos permite detallar y explicar las características específicas de la población objetivo.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), este tipo de investigación es fundamental para describir de manera precisa las tendencias y particularidades del grupo investigado. Este enfoque nos permite obtener un panorama claro y detallado de las variables en cuestión, facilitando una comprensión más profunda del fenómeno estudiado.

4.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis de la presente investigación está conformada por los docentes que laboran en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, en el año 2025. Estos profesionales representan el foco central del estudio, ya que en ellos convergen las tres variables de investigación: síndrome de burnout, desempeño docente y satisfacción laboral.

Cada docente es considerado como una unidad individual de estudio, dado que sobre su experiencia laboral, desempeño académico y percepción de satisfacción se recopilaron los datos que permitieron contrastar las hipótesis planteadas. En este sentido, la unidad de análisis no se limita a un aspecto institucional, sino que se centra en el nivel personal y profesional del docente universitario, entendido como sujeto activo del proceso educativo.

La elección de los docentes como unidad de análisis responde a que constituyen un grupo clave dentro de la estructura universitaria, pues su bienestar y desempeño repercuten directamente en la calidad educativa, en la formación de futuros profesionales y en el cumplimiento de los objetivos institucionales de la universidad. Asimismo, se justifica porque no existían estudios previos que abordaran de manera específica la relación entre burnout, desempeño y satisfacción laboral en esta facultad, lo que otorga a la investigación un carácter exploratorio y novedoso.

4.4. Diseño de la investigación

El presente estudio se enmarca dentro de un diseño no experimental, dado que no se manipularon deliberadamente las variables de estudio, sino que se observaron tal como se presentaron en su contexto natural. En este diseño, el investigador se limita a describir y analizar las relaciones existentes entre las variables sin intervenir en su comportamiento.

Dentro de los diseños no experimentales, la investigación adoptó un diseño correlacional–transversal, ya que tuvo como propósito determinar el grado de relación entre las variables síndrome de burnout, desempeño docente y satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, durante el año 2025.

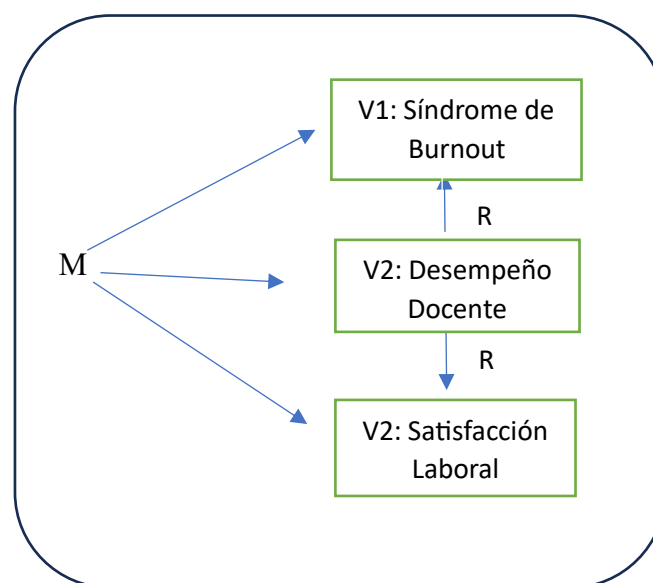
El carácter correlacional del diseño radica en que se buscó establecer el nivel de asociación o vínculo existente entre las variables de estudio, sin asumir relaciones causales. A través del análisis estadístico (coeficiente de correlación de Spearman), se evaluó la intensidad y dirección de dichas relaciones.

Por su parte, la naturaleza transversal del estudio se justifica en que la recolección de datos se realizó en un solo momento del tiempo, con el fin de describir y

analizar la situación actual de los docentes respecto al síndrome de burnout, su desempeño profesional y su grado de satisfacción laboral.

En síntesis, el diseño correlacional–transversal permitió identificar las relaciones significativas entre las variables analizadas, proporcionando una visión integral de la realidad docente sin alterar su entorno laboral, garantizando así la validez y objetividad de los resultados obtenidos.

El esquema para aplicarse es el siguiente:



Donde:

M: muestra

V: variables

R: posibles correlaciones

Población de estudio

A juicio de Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población se refiere al conjunto total de sujetos, objetos o fenómenos que comparten características específicas relevantes para un estudio determinado. En este sentido, la población de estudio de la

presente investigación estuvo conformada por la totalidad de docentes que laboran en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, durante el año académico 2025.

Este conjunto de profesionales constituye el universo de interés de la investigación, ya que representa directamente a los sujetos sobre los cuales se analizaron las variables de estudio: síndrome de burnout, desempeño docente y satisfacción laboral. Dicha población incluye a los docentes pertenecientes a las distintas facultades y carreras profesionales que conforman la universidad, quienes desempeñan funciones de docencia, investigación, proyección social y gestión académica.

Según los registros administrativos institucionales, la población total está integrada por 53 docentes universitarios, entre nombrados y contratados, quienes desarrollan actividades académicas en las diferentes áreas de formación profesional. La elección de esta población se justifica por la importancia que poseen los docentes en el cumplimiento de la misión institucional de la universidad y por la necesidad de conocer el impacto que el síndrome de burnout puede generar en su desempeño y en su nivel de satisfacción laboral.

En consecuencia, esta población permite obtener una visión integral y representativa del contexto docente universitario, aportando información significativa para la formulación de estrategias institucionales orientadas al bienestar y fortalecimiento del desempeño profesional del cuerpo académico de la Universidad Nacional José María Arguedas.

4.5. Tamaño de muestra

La muestra en una investigación, tal como lo definen Hernández, Fernández & Baptista (2014), es un subconjunto de la población que se selecciona para recolectar datos, y cuyas características deben ser representativas del universo o población total.

El tamaño de la muestra en la presente investigación coincide con la totalidad de la población, dado que se trabajó bajo la modalidad de muestreo censal. Esto significa que se incluyó a todos los 53 docentes que laboran en la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas durante el año académico 2025.

La decisión de aplicar un censo se fundamenta en dos razones principales:

1. Tamaño manejable de la población, lo que permitió acceder a todos los docentes sin que ello represente dificultades logísticas significativas.
2. Mayor representatividad y validez de los resultados, ya que al abarcar a la totalidad de los sujetos de estudio se eliminan los sesgos propios de una selección parcial y se asegura que los hallazgos reflejen fielmente la realidad de la facultad.

En consecuencia, la muestra quedó conformada por los mismos 53 docentes universitarios, quienes aportaron información relevante a través de los instrumentos de recolección aplicados (Inventario de Burnout de Maslach, Escala de Desempeño Docente y Escala General de Satisfacción Laboral).

De este modo, la muestra permitió realizar un análisis integral de las variables investigadas, generando resultados confiables que pueden ser utilizados para la formulación de propuestas y estrategias institucionales orientadas a la mejora del bienestar y del desempeño docente.

4.6. Técnicas de selección de muestra

La selección muestral es no probabilístico censal igual, tomando el 100% de la población, por lo tanto, se puede evidenciar que el número de la población es el mismo que el de la muestra.

En este enfoque, se selecciona toda la población como muestra, lo que significa que no se elige una muestra representativa, sino que se recopila información de cada individuo en la población completa.

Aunque esta técnica puede ser útil en algunos casos, especialmente cuando la población es pequeña o manejable, puede tener limitaciones en términos de generalización a poblaciones más grandes. La falta de aleatoriedad en la selección podría introducir sesgos y afectar la validez de los resultados.

4.7. Técnicas de recolección de información

A. Instrumento utilizado para la variable síndrome de burnout

Para la primera variable se empleó el instrumento “Inventario “Burnout” De Maslach (MBI)” el cual nos permitirá medir y diagnosticar el burnout de los docentes.

• Ficha técnica

Autor	: S. Maslach y C Jackson
País	: Madrid: TEA, 1997
Notas a la medición	: Evaluación del síndrome del “quemado”
Ámbito de aplicación	: Clínica y laboral
Número total de ítems	: 22 tipo Likert
Adaptación peruana:	: Vásquez Muñoz 2021
Escalas/factores	
• Cansancio emocional	
• Despersonalización	
• Realización personal	
Forma de aplicación	: Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación	: 10 a 15 min
Procedimiento de Corrección:	Manual o informática

- **Validez de contenido**

La validez del instrumento fue estudiada inicialmente a través de la validez de contenido por criterio de jueces para ello se entregó el instrumento con las correspondientes definiciones operacionales de cada área a un grupo de 9 jueces para que de forma independiente evaluaran si los ítems correspondían o no al universo de contenido del cual se asumió que provenían, para cuantificar los hallazgos se aplicó el coeficiente de V de Aiken, en base a este se concluye que presenta validez de contenido.

- **Confiabilidad**

El análisis de la confiabilidad se realizó para cada una de las áreas que evalúa el Inventario Burnout de Maslach, que a continuación veremos:

Para la obtención de la confiabilidad adaptada al contexto del Perú se aplicó una prueba piloto a 220 trabajadores, con los datos obtenidos se procedió a hacer del estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach el cual arrojó 0.91 esto quiere decir que el instrumento tiene un nivel alto de consistencia.

B. Instrumento utilizado para la variable desempeño docente

El desempeño docente universitario se refiere al conjunto de acciones académicas, pedagógicas y profesionales que realiza el profesor para garantizar la formación integral de los estudiantes y el logro de los resultados de aprendizaje. Este desempeño incluye la planificación de clases, la aplicación de estrategias de enseñanza efectivas, la evaluación formativa, la gestión del aula y el compromiso institucional.

Este instrumento de autoevaluación del desempeño docente tiene como finalidad identificar el nivel de desempeño en las diferentes dimensiones de la práctica docente universitaria, de modo que cada profesor reflexione sobre sus fortalezas y áreas de mejora.

- **Ficha técnica**

Nombre instrumento: Escala de desempeño del Docente Universitario

Autor / Institución : Sarmiento Peralta – UNMSM

Año : 2020

Tipo de estudio : Instrumental, psicométrico

Muestra : 153 docentes universitarios en Perú

Dimensiones

- Gestión académica
- Objetivos educativos
- Mejora continua
- Responsabilidad social

Validez de contenido V de Aiken > 0.80 en todas las dimensiones

Fiabilidad interna Alfa ≥ 0.70 ; Omega > 0.70 en una dimensión

- **Validez de contenido**

La validez de contenido de este instrumento fue determinada mediante un proceso riguroso que incluyó la participación de un grupo de expertos en educación superior y evaluación docente. Estos especialistas evaluaron cada ítem considerando tres criterios fundamentales: claridad en la redacción, pertinencia con respecto al contexto universitario y relevancia para medir los aspectos clave del desempeño docente. Para cuantificar este análisis se utilizó el coeficiente V de Aiken, el cual permite determinar el grado de acuerdo entre los jueces sobre la representatividad de los ítems con respecto al constructo que se desea medir.

Los resultados de este proceso mostraron que todas las dimensiones del instrumento alcanzaron valores de V de Aiken superiores a 0.80, lo que se considera evidencia de una validez de contenido alta. Este hallazgo confirma que los ítems diseñados reflejan de manera adecuada los componentes centrales del desempeño docente universitario, que incluyen la planificación y gestión académica, la aplicación de estrategias de enseñanza y evaluación, la práctica de la mejora continua y la responsabilidad institucional y social.

La interpretación de estos resultados indica que la escala no solo evalúa dimensiones relevantes para el quehacer del docente universitario, sino que además ofrece garantías científicas para su aplicación en procesos de autoevaluación y mejora del desempeño. Gracias a esta validez de contenido, los resultados obtenidos con el instrumento pueden ser utilizados con confianza para orientar decisiones institucionales, diseñar planes de desarrollo profesional y contribuir al fortalecimiento de la calidad educativa

- **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento se evaluó mediante pruebas de consistencia interna, con el objetivo de determinar la estabilidad y coherencia de las respuestas de los docentes ante los ítems propuestos. Para ello se aplicaron dos coeficientes ampliamente reconocidos en psicometría: el Alfa de Cronbach (α), que mide el grado de correlación entre los ítems que conforman cada dimensión, y el coeficiente Omega de McDonald (ω), que aporta un análisis más robusto al considerar la estructura factorial subyacente del instrumento.

Los resultados mostraron que todas las dimensiones alcanzaron valores de Alfa de Cronbach iguales o superiores a 0.70, lo que indica una fiabilidad aceptable a alta según los estándares internacionales. Asimismo, el coeficiente Omega de McDonald fue superior a 0.70 en la dimensión principal, asociada a Estrategias Educativas o Planificación Académica, confirmando la consistencia interna de la escala. Durante el análisis se identificó un ítem (ítem 11) con baja carga factorial, que fue eliminado para optimizar la coherencia de la medición y mejorar los indicadores de confiabilidad.

La interpretación de estos resultados indica que el instrumento presenta una alta estabilidad en las respuestas, lo que permite asumir que mide de forma consistente las

dimensiones del desempeño docente universitario. Esta confiabilidad respalda el uso de la escala como herramienta de autoevaluación, ya que las puntuaciones obtenidas reflejan de manera fidedigna la percepción del docente sobre su propio desempeño. Además, esta solidez psicométrica posibilita que los resultados puedan emplearse como base para diseñar estrategias de mejora profesional, planes de formación docente y procesos de seguimiento institucional orientados a fortalecer la calidad educativa.

C. Instrumento utilizado para la variable satisfacción laboral

La Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction), desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979, es un instrumento diseñado para evaluar el nivel de satisfacción laboral percibido por los trabajadores en relación con diferentes aspectos de su entorno de trabajo. Esta escala surge en el marco de la psicología organizacional y responde a la necesidad de contar con herramientas confiables que permitan medir de manera global la satisfacción que experimenta una persona con su empleo, abarcando tanto factores intrínsecos como extrínsecos de la labor desempeñada.

Ficha técnica

Autor : Warr, Cook y Wall en 1979

País : Reino Unido

Adaptación peruana: Gonzales 2022

Ámbito de aplicación : Clínica y laboral

Escalas/factores

- Subescala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea. Esta escala está formada por siete ítems (números 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).
- Subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

Tiempo de aplicación : 10 a 15 min

- **Validez**

La Escala de Satisfacción Laboral de Warr et al. (1979) evidencia validez con base a la estructura interna en el sentido de que los ítems que conforman los factores están directamente relacionados con el constructo y la subescala que pretende medir, confirmando la estructura bidimensional que en principio se estableció bajo la teoría higiénico-motivacional de Herzberg que a su vez se relaciona con la teoría de las necesidades de Maslow.

- **Confiabilidad**

La Escala de Satisfacción Laboral de Warr et al. (1979) presenta evidencias de confiabilidad por consistencia interna al determinar que su coeficiente de Omega para la fiabilidad global es igual a 0.930, en tanto que los coeficientes parciales son también elevados, con $\omega=0.810$ para los factores extrínsecos y $\omega=0.875$ para los factores intrínsecos.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

El análisis de la información recolectada en la presente investigación se llevó a cabo mediante el uso de técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, en concordancia con los objetivos planteados y la naturaleza cuantitativa del estudio. En primer lugar, se procedió al procesamiento de los datos a través de una codificación adecuada de las respuestas obtenidas en los instrumentos aplicados, organizándolos en matrices de datos para su posterior análisis con el apoyo del software estadístico SPSS en su versión más actual. A nivel descriptivo se calcularon frecuencias absolutas, frecuencias relativas y porcentajes, así como medidas de tendencia central y dispersión, con el propósito de caracterizar los niveles de síndrome de burnout, desempeño docente y satisfacción laboral en los docentes participantes.

En un segundo momento, a nivel inferencial, se utilizó la prueba de correlación de Spearman, adecuada para el análisis de variables de tipo ordinal y no paramétrico, con el fin de contrastar las hipótesis de investigación y determinar la existencia y magnitud de la relación entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral. Los resultados de estas correlaciones se interpretaron a partir de los valores de coeficiente rho, considerando los niveles de significancia estadística establecidos en $p < 0.05$.

La interpretación de la información se realizó a la luz del marco teórico y de los antecedentes revisados, lo cual permitió establecer coincidencias y discrepancias con investigaciones previas, así como generar conclusiones pertinentes. De este modo, las técnicas de análisis e interpretación aplicadas permitieron no solo describir la situación actual de los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, sino también comprender de manera integral las relaciones existentes entre las variables estudiadas, aportando evidencia científica útil para la mejora institucional y la promoción del bienestar docente.

4.9. Técnicas para demostrarla verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Para contrastar las hipótesis de investigación se aplicaron técnicas estadísticas de tipo inferencial, específicamente la correlación de Spearman (rho), adecuada para el análisis de datos no paramétricos y variables medidas en escalas ordinales. Esta técnica permitió determinar la fuerza y dirección de la relación entre las variables estudiadas: síndrome de burnout, desempeño docente y satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

El procedimiento consistió en calcular los coeficientes de correlación rho de Spearman, cuyos valores oscilan entre -1 y +1. Un valor cercano a +1 indica una relación positiva y fuerte; un valor cercano a -1 señala una relación negativa y fuerte; y un valor próximo a 0 refleja ausencia de correlación. Para la aceptación o rechazo de las hipótesis se estableció un nivel de significancia estadística de $p < 0.05$. En este sentido, cuando el valor de significancia fue menor al umbral establecido, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_i), confirmando la existencia de relación entre las variables. En caso contrario, se mantuvo la hipótesis nula.

De esta manera, la aplicación de la prueba de correlación de Spearman permitió demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas, aportando evidencia empírica confiable para validar los objetivos del estudio y generar conclusiones pertinentes en torno a las relaciones existentes entre burnout, desempeño docente y satisfacción laboral.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

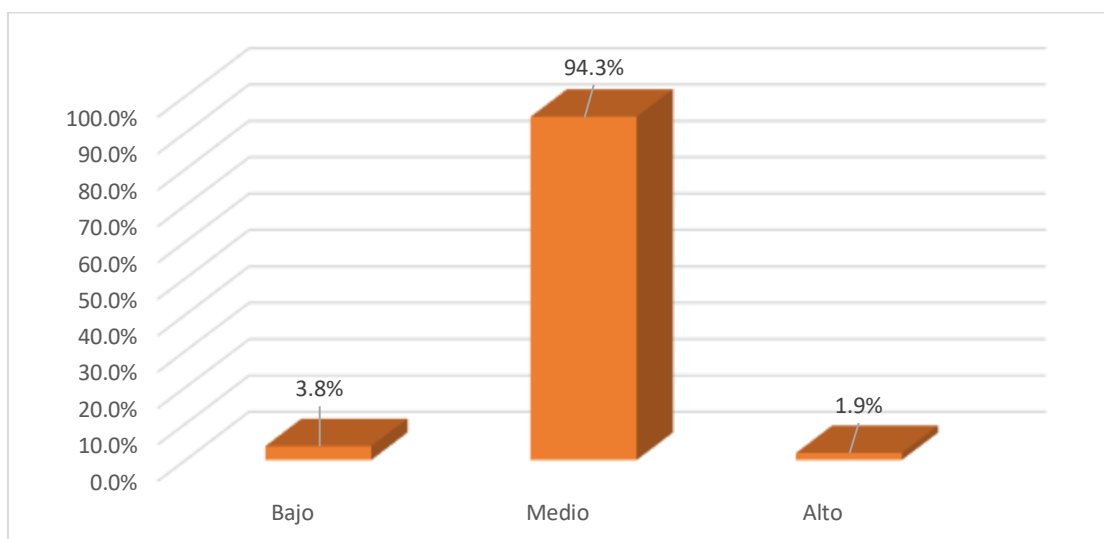
Tabla 1

Nivel de la variable síndrome de burnout

	N	%
Bajo	2	3,8%
Medio	50	94,3%
Alto	1	1,9%
Total	53	100,0%

Figura 1

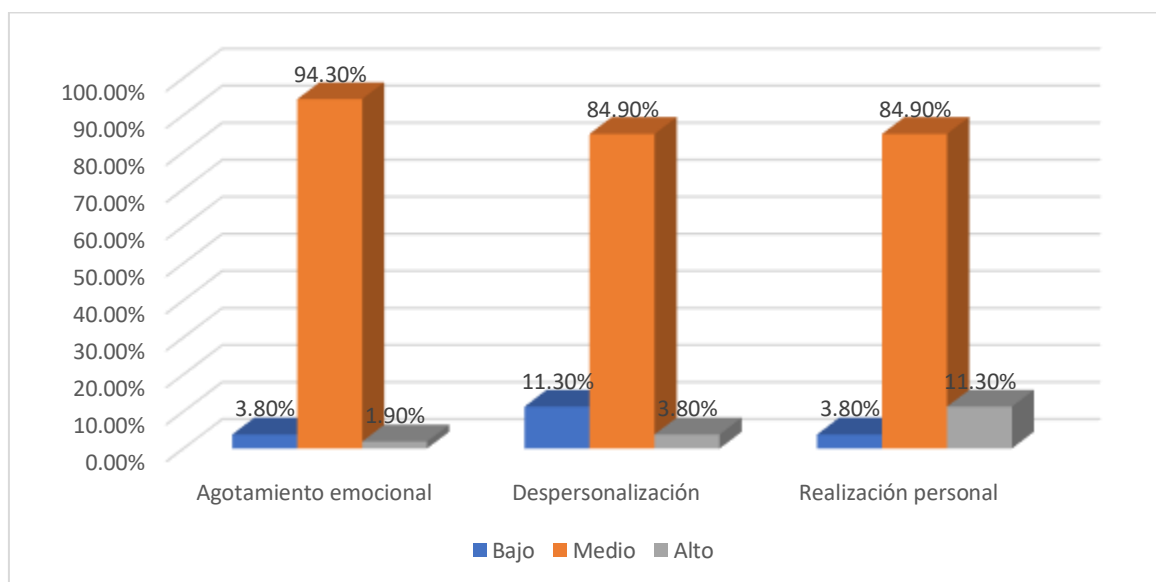
Nivel de la variable síndrome de burnout



En la Tabla 1 se aprecia que el 3,8% de los docentes presenta un nivel bajo de síndrome de burnout, el 94,3% se ubica en un nivel medio y únicamente el 1,9% evidencia un nivel alto. Esto permite concluir que la mayoría de los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas se encuentra en un nivel medio de burnout, lo que refleja la existencia de desgaste laboral, aunque sin llegar a niveles críticos en la mayoría de los casos.

Tabla 2*Nivel de las dimensiones de síndrome de burnout*

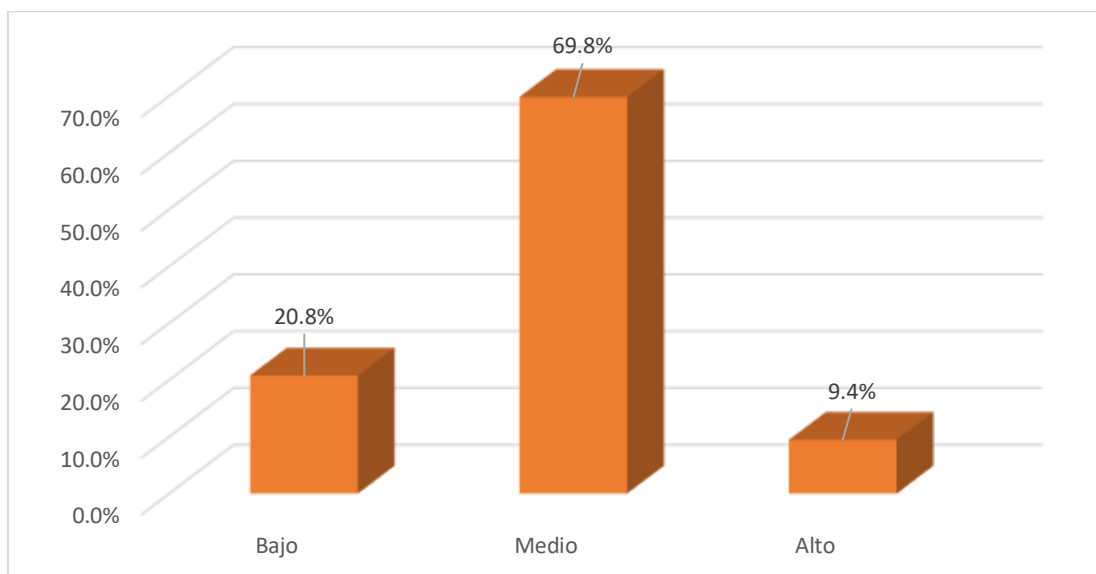
	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	2	3,8%	6	11,3%	2	3,8%
Medio	50	94,3%	45	84,9%	45	84,9%
Alto	1	1,9%	2	3,8%	6	11,3%
Total	53	100,0%	53	100,0%	53	100,0%

Figura 2*Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral*

En la Tabla 2 se observa que en la dimensión de agotamiento emocional el 3,8% de los docentes presenta un nivel bajo, el 94,3% un nivel medio y el 1,9% un nivel alto. En la dimensión de despersonalización el 11,3% se encuentra en un nivel bajo, el 84,9% en un nivel medio y el 3,8% en un nivel alto. Finalmente, en la dimensión de realización personal el 3,8% alcanza un nivel bajo, el 84,9% un nivel medio y el 11,3% un nivel alto. Estos resultados evidencian que en las tres dimensiones la mayor proporción de docentes se concentra en el nivel medio, destacando especialmente el agotamiento emocional como la dimensión con mayor prevalencia en este rango.

Tabla 3*Nivel de la variable desempeño docente*

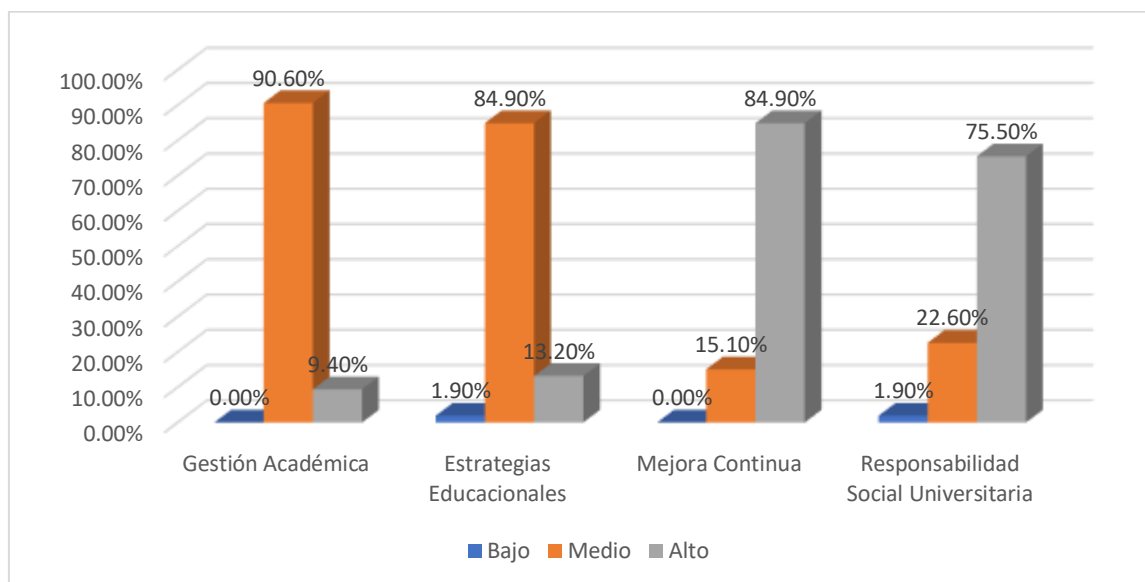
	N	%
Bajo	11	20,8%
Medio	37	69,8%
Alto	5	9,4%
Total	53	100,0%

Figura 3*Nivel de la variable desempeño docente*

En la Tabla 3 se aprecia que el 20,8% de los docentes presenta un nivel bajo de desempeño, el 69,8% se ubica en un nivel medio y el 9,4% alcanza un nivel alto. Estos resultados muestran que la mayoría de los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas se concentra en un nivel medio de desempeño, mientras que una menor proporción presenta niveles altos o bajos.

Tabla 4*Nivel de las dimensiones de desempeño docente*

	Gestión Académica		Estrategias Educativas		Mejora Continua		Responsabilidad Social Universitaria	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0,0%	1	1,9%	0	0,0%	1	1,9%
Medio	48	90,6%	45	84,9%	8	15,1%	12	22,6%
Alto	5	9,4%	7	13,2%	45	84,9%	40	75,5%
Total	53	100,0%	53	100,0%	53	100,0%	53	100,0%

Figura 4*Nivel de las dimensiones de desempeño docente*

En la Tabla 4 se aprecia que en la dimensión de gestión académica el 90,6% de los docentes presenta un nivel medio y el 9,4% un nivel alto. En la dimensión de estrategias educativas el 1,9% se ubica en un nivel bajo, el 84,9% en un nivel medio y el 13,2% en un nivel alto. En la dimensión de mejora continua el 15,1% se encuentra en un nivel medio y el 84,9% en un nivel alto. Finalmente, en la dimensión de responsabilidad social universitaria el 1,9% corresponde a un nivel bajo, el 22,6% a un nivel medio y el 75,5% a un nivel alto. Estos resultados reflejan que la mayoría de los docentes obtiene niveles medios en gestión académica y estrategias educativas,

mientras que destacan con niveles altos en mejora continua y responsabilidad social universitaria.

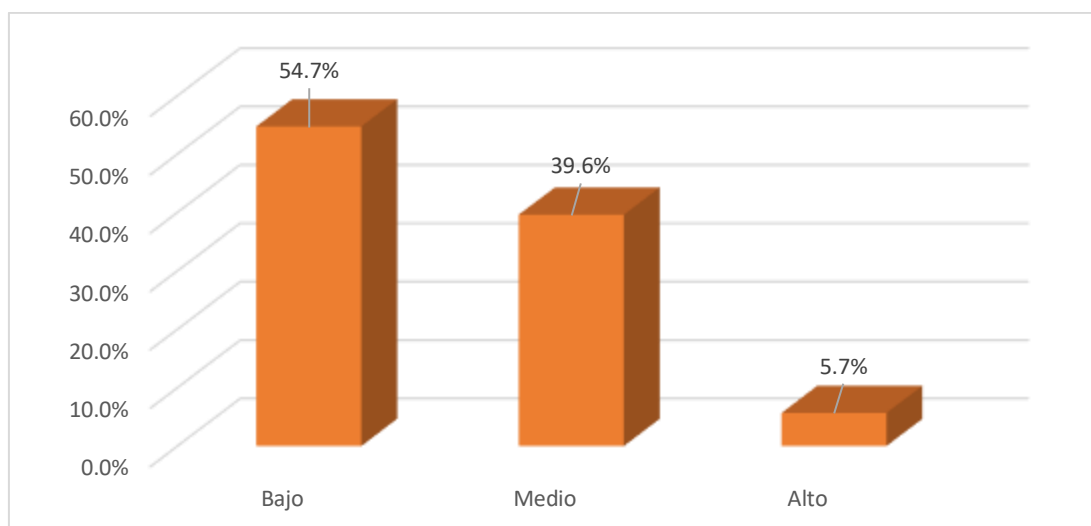
Tabla 5

Nivel de la variable satisfacción laboral

	N	%
Bajo	29	54,7%
Medio	21	39,6%
Alto	3	5,7%
Total	53	100,0%

Figura 5

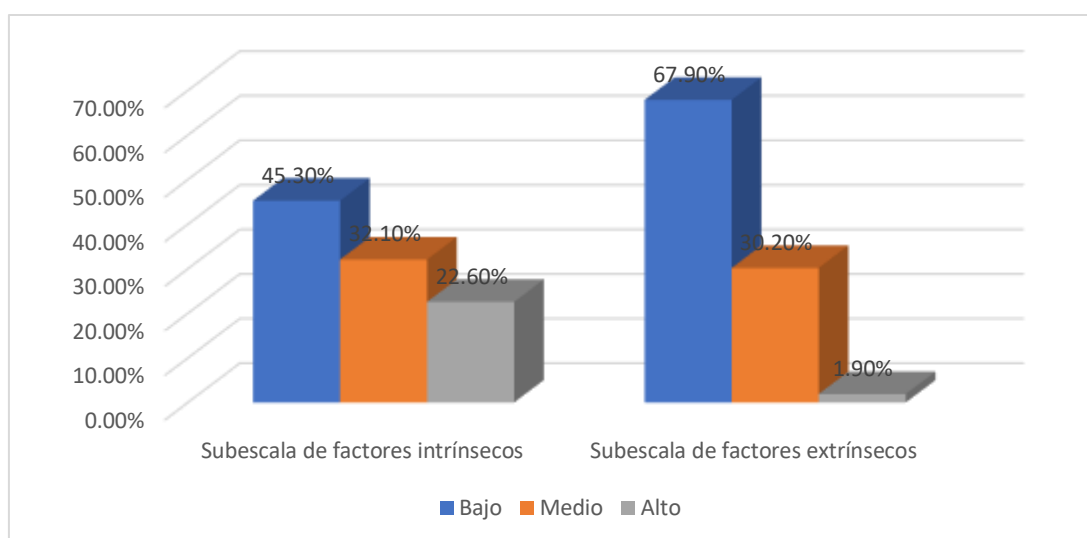
Nivel de la variable satisfacción laboral



En la Tabla 5 se muestra que el 54,7% de los docentes presenta un nivel bajo de satisfacción laboral, el 39,6% se ubica en un nivel medio y únicamente el 5,7% alcanza un nivel alto. Estos resultados evidencian que más de la mitad de los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas experimenta una baja satisfacción laboral, mientras que una menor proporción logra ubicarse en niveles medios o altos.

Tabla 6*Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral*

	Subescala de factores intrínsecos		Subescala de factores extrínsecos	
	N	%	N	%
Bajo	24	45,3%	36	67,9%
Medio	17	32,1%	16	30,2%
Alto	12	22,6%	1	1,9%
Total	53	100,0%	53	100,0%

Figura 6*Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral*

En la Tabla 6 se observa que en la subescala de factores intrínsecos el 45,3% de los docentes presenta un nivel bajo, el 32,1% un nivel medio y el 22,6% un nivel alto. En la subescala de factores extrínsecos el 67,9% se ubica en un nivel bajo, el 30,2% en un nivel medio y únicamente el 1,9% alcanza un nivel alto. Estos resultados evidencian que los docentes presentan mayores limitaciones en los factores extrínsecos vinculados a las condiciones externas de trabajo, mientras que en los factores intrínsecos existe una distribución más equilibrada con una proporción destacable en niveles altos.

Tabla 7*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	0,289	53	0,000
Desempeño Docente	0,536	53	0,000
Satisfacción laboral	0,234	53	0,000

En la Tabla 7 se presentan los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, donde se observa que la significancia para las variables síndrome de burnout, desempeño docente y satisfacción laboral es de 0,000 en todos los casos. Dado que los valores de significancia son menores a 0,05, se concluye que los datos no siguen una distribución normal, motivo por el cual se justifica la aplicación de pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis de las relaciones entre las variables de estudio.

5.2. Pruebas de hipótesis

Hipótesis General

H1: Existe una relación alta y significativa entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – 2025.

H0: No existe una relación significativa entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – 2025.

Tabla 8*Relación entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral*

		Desempeño docente	Satisfacción laboral
Rho de spearman	Síndrome de burnout		
	Coefficiente de correlación	0,759*	,844*
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000
	N	53	53

En la Tabla 8 se presentan los resultados de la prueba de correlación de Spearman aplicada a la hipótesis general. Se observa que el síndrome de burnout presenta una correlación positiva alta y significativa con el desempeño docente, con un coeficiente de 0,759 y una significancia de 0,000. Asimismo, se evidencia una correlación positiva muy alta y significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, con un coeficiente de 0,844 y una significancia de 0,000. Estos resultados permiten aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, concluyendo que existe una relación alta y significativa entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas en el año 2025.

Hipótesis Específica 4

H1: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – 2025.

H0: No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – 2025.

Tabla 9

Relación entre el síndrome de burnout y desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de spearman	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	0,759*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	53

En la Tabla 9. Se observa que el síndrome de burnout presenta una correlación positiva alta y significativa con el desempeño docente, con un coeficiente de 0,759 y una significancia de 0,000. Estos resultados permiten aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, concluyendo que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en los docentes de la Facultad de

Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas en el año 2025.

Hipótesis Específica 5

H1: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – 2025.

H0: No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – 2025.

Tabla 10

Relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
Rho de spearman	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	,844*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	53

En la Tabla 10 se presentan los resultados de la prueba de correlación de Spearman aplicada a la hipótesis específica 5. Se observa que el síndrome de burnout presenta una correlación positiva muy alta y significativa con la satisfacción laboral, con un coeficiente de 0,844 y una significancia de 0,000. Estos resultados permiten aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, concluyendo que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas en el año 2025.

Hipótesis Específica 6

H1: Existe relación significativa entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – 2025.

H0: No existe relación significativa entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – 2025.

Tabla 11

Relación entre el desempeño docente y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
Rho de spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,754*
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	53

En la Tabla 11 se muestran los resultados de la prueba de correlación de Spearman aplicada a la hipótesis específica 6. Se observa que el desempeño docente presenta una correlación positiva alta y significativa con la satisfacción laboral, con un coeficiente de 0,754 y una significancia de 0,000. Estos resultados permiten aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, concluyendo que existe una relación significativa entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas en el año 2025.

DISCUSION

En relación con el objetivo general, los resultados demostraron que existe una relación significativa y de alta magnitud entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la UNAJMA. Este hallazgo coincide con lo reportado por Vásquez Muñoz (2020), quien también evidenció que el burnout influye directamente en la reducción del desempeño y en la percepción negativa de la satisfacción laboral. Asimismo, Robbins y Judge (2021) sostienen que la insatisfacción laboral está estrechamente vinculada con estados de agotamiento, lo cual se confirma en esta investigación al hallarse un coeficiente rho de Spearman elevado en todas las correlaciones. Por lo tanto, los resultados son consistentes con la teoría higiénico-motivacional de Herzberg, que plantea que el agotamiento disminuye la motivación y, en consecuencia, la satisfacción.

Respecto al primer objetivo específico, se identificó que la mayoría de los docentes presenta un nivel medio de síndrome de burnout (94,3 %), con un pequeño porcentaje en nivel alto (1,9 %). Este resultado es similar al de Maslach y Jackson (1997), quienes señalan que el burnout se manifiesta gradualmente en la docencia debido a la presión académica y la sobrecarga laboral. Sin embargo, difiere de los hallazgos de Gonzales (2022), quien en su adaptación peruana reportó niveles más altos de burnout en poblaciones universitarias, lo que indica que el contexto local de la UNAJMA puede influir en que la prevalencia sea moderada y no extrema.

En cuanto al segundo objetivo específico, el desempeño docente se caracterizó por ubicarse principalmente en nivel medio (69,8 %), lo cual concuerda con Sarmiento Peralta (2020), quien en su validación de la Escala de Desempeño Docente encontró que gran parte de los docentes muestran un desempeño adecuado, aunque con limitaciones en

la innovación pedagógica. La similitud radica en que ambos estudios revelan fortalezas en la gestión académica, pero también la necesidad de reforzar estrategias de enseñanza y responsabilidad social universitaria.

En relación con el tercer objetivo específico, se encontró que la satisfacción laboral se ubica mayoritariamente en un nivel bajo (54,7 %), lo que refleja una preocupación institucional. Este resultado se asemeja a lo planteado por Warr, Cook y Wall (1979), quienes sostienen que los factores extrínsecos, como las condiciones laborales y la remuneración, son determinantes en la insatisfacción. La similitud también se aprecia con el estudio de Robbins y Judge (2021), que señalan que la falta de reconocimiento y oportunidades de promoción reduce significativamente la motivación del docente.

Con respecto al cuarto objetivo específico, los resultados confirmaron la existencia de una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente ($\rho=0,759$; $\text{sig.}=0,000$). Este hallazgo coincide con lo planteado por Maslach (1997), quien afirma que a medida que aumenta el agotamiento emocional, la eficacia y la motivación del docente disminuyen. Del mismo modo, estudios de Vásquez Muñoz (2020) en Perú reportaron correlaciones similares, lo que respalda la consistencia de este resultado.

En cuanto al quinto objetivo específico, se evidenció que el burnout influye directamente en la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación alto ($\rho=0,844$). Este resultado guarda similitud con Gonzales (2022), quien encontró que docentes con altos niveles de agotamiento reportaban una marcada insatisfacción con su entorno laboral. La coincidencia con la teoría de Maslow también es clara, puesto que la falta de satisfacción de necesidades básicas y de autorrealización conduce a estados de frustración que se manifiestan en el burnout.

En el sexto objetivo específico, se comprobó que existe una correlación significativa entre el desempeño docente y la satisfacción laboral ($\rho=0,754$; $\text{sig.}=0,000$). Este resultado coincide con lo señalado por Sarmiento Peralta (2020), quien concluyó que un mayor desempeño está asociado con una mayor satisfacción, dado que los logros académicos fortalecen la motivación intrínseca del docente. No obstante, la diferencia radica en que, en este estudio, a pesar de que el desempeño se ubica en un nivel medio, la satisfacción laboral muestra una tendencia más baja, lo que sugiere que factores externos como la gestión institucional y las condiciones laborales influyen fuertemente en la percepción del profesorado.

CONCLUSIONES

Primera conclusión: Se determinó que, en los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, durante el año 2025, existe una relación alta y significativa entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral. Los resultados evidencian que el síndrome de burnout se presenta mayoritariamente en un nivel medio (94,3 %), al igual que el desempeño docente, que se concentra principalmente en un nivel medio (69,8 %); mientras que la satisfacción laboral refleja una tendencia preocupante hacia niveles bajos (54,7 %). Asimismo, las pruebas de correlación de Spearman confirmaron relaciones significativas entre las variables estudiadas: entre burnout y desempeño docente ($\rho = 0,759$; sig. = 0,000), entre burnout y satisfacción laboral ($\rho = 0,844$; sig. = 0,000) y entre desempeño docente y satisfacción laboral ($\rho = 0,754$; sig. = 0,000). Estos hallazgos permiten aceptar la hipótesis general, evidenciando que el síndrome de burnout influye directamente en la disminución del desempeño docente y en la insatisfacción laboral, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas a la prevención del desgaste profesional y al fortalecimiento del bienestar docente para garantizar una educación de calidad.

Segunda conclusión: Se determinó que el síndrome de burnout en los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas presenta un nivel predominantemente medio, alcanzando el 94,3 % de la población, mientras que solo el 3,8 % se ubica en nivel bajo y el 1,9 % en nivel alto. Esto indica que, si bien la mayoría de los docentes no se encuentran en situaciones extremas, existe un desgaste emocional considerable que podría afectar su desempeño a largo plazo.

Tercera conclusión: se determinó que el desempeño docente se caracteriza por ubicarse en un nivel medio en el 69,8 % de los participantes, mientras que el 20,8 % se encuentra

en nivel bajo y apenas el 9,4 % en nivel alto. Estos resultados evidencian la necesidad de fortalecer competencias pedagógicas, de gestión académica y de responsabilidad social universitaria para elevar el rendimiento docente hacia niveles óptimos.

Cuarta conclusión: Se identificó que la satisfacción laboral de los docentes se concentra mayoritariamente en el nivel bajo con un 54,7 %, seguido del nivel medio con un 39,6 % y solo un 5,7 % en nivel alto. Este hallazgo demuestra que más de la mitad de los docentes perciben insatisfacción en su labor, lo que puede repercutir negativamente en su motivación, estabilidad y compromiso institucional.

Quinta conclusión: Existe una correlación positiva, alta y significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente, con un coeficiente rho de Spearman de 0,759 y una significancia de 0,000. Este resultado permite aceptar la hipótesis alterna y afirmar que el incremento en los niveles de burnout está relacionado con una variación significativa en el desempeño de los docentes.

Sexta conclusión: Se determinó que el síndrome de burnout se asocia significativamente con la satisfacción laboral, presentando un coeficiente de correlación rho de 0,844 y una significancia de 0,000. Esto evidencia que un mayor nivel de burnout conlleva a una disminución en la satisfacción laboral, consolidándose como un factor de riesgo para el bienestar de los docentes.

Los resultados muestran que el desempeño docente mantiene una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral, alcanzando un coeficiente rho de Spearman de 0,754 y una significancia de 0,000. Este hallazgo confirma que a medida que mejora el desempeño de los docentes, también tiende a incrementarse su nivel de satisfacción en el trabajo, lo que resalta la importancia de generar políticas y estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento profesional y al reconocimiento académico.

SUGERENCIAS

Primera sugerencia se propone que la Facultad de Ingeniería Agroindustrial implemente programas integrales de prevención y manejo del síndrome de burnout, que incluyan talleres de gestión emocional, actividades orientadas al bienestar laboral y estrategias de motivación docente. Estas acciones permitirán reducir los efectos del desgaste profesional y fortalecer el equilibrio entre el desempeño docente y la satisfacción laboral.

Segunda sugerencia se recomienda diseñar y poner en funcionamiento espacios permanentes de acompañamiento psicológico y orientación profesional dirigidos a los docentes, con la finalidad de mitigar los niveles de agotamiento emocional identificados. Asimismo, resulta pertinente promover actividades recreativas y de integración institucional que contribuyan a contrarrestar el impacto del desgaste docente y fortalezcan las relaciones interpersonales.

Tercera sugerencia se sugiere reforzar la capacitación continua de los docentes en metodologías de enseñanza innovadoras y en el uso de tecnologías educativas, a fin de potenciar el desempeño docente, mejorar las prácticas pedagógicas y elevar la calidad de la enseñanza universitaria.

Cuarta sugerencia se recomienda mejorar las condiciones laborales mediante el fortalecimiento de los factores extrínsecos, tales como la remuneración, el reconocimiento profesional y la estabilidad laboral. Estas medidas favorecerán la motivación, el compromiso institucional y el incremento de los niveles de satisfacción laboral del profesorado.

Quinta sugerencia se propone que la universidad establezca políticas claras de apoyo y seguimiento docente orientadas a reducir los niveles de burnout y, en consecuencia, fortalecer el desempeño académico. Ello implica la implementación de un sistema de

monitoreo que permita identificar oportunamente señales de desgaste y brindar apoyo inmediato.

Sexta sugerencia se recomienda que las autoridades universitarias promuevan un clima laboral saludable, basado en el respeto, la comunicación efectiva y el reconocimiento institucional, con el propósito de disminuir la insatisfacción laboral vinculada al burnout. Estrategias de incentivos y programas de bienestar pueden contribuir de manera directa a mejorar la percepción del entorno laboral.

Séptima sugerencia se sugiere que la universidad fomente políticas que reconozcan y valoren el esfuerzo y desempeño de los docentes, ya que un mayor reconocimiento favorece el incremento de la satisfacción laboral. Asimismo, es pertinente promover la participación activa del profesorado en los procesos de gestión y toma de decisiones, fortaleciendo su sentido de pertenencia y compromiso institucional.

BIBLIOGRAFÍA

- Arís, N. (2005). *El síndrome del Burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona del Vallés Occidental*. Cataluña.
- Cayra Puma, G. (2023). *Clima Institucional y Desempeño Docente en la institución educativa 50002 Luis vallejos Santoni, cusco Perú 2022*. Cusco.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Motivación intrínseca y autodeterminación en el comportamiento humano*. Springer.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American psychologist*, 68-78.
- Delgado, M., García, J., Téllez, A., & Zamarripa, J. (2021). Teoría de la Autodeterminación. Una perspectiva teórica para el estudio del trabajo social. *Universidad Autónoma de Nuevo León*, 2-15.
- Edelwich, J. &. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Sciences Press.
- Educación, M. d. (10 de Octubre de 2022). *7 tips para prevenir el síndrome de Burnout para docentes*. Obtenido de Dirección de Promoción del Bienestar y Reconocimiento Docente: <https://teescuchodocente.minedu.gob.pe/recursos-y-herramientas/7-tips-para-prevenir-el-sindrome-de-burnout-para-docentes/>
- Fenstermacher, G. (1986). *Tres aspectos de la filosofía de la investigación sobre la enseñanza*. Barcelona: Paidós.
- Freudenberger, H. J. (1974). *Agotamiento del personal*. *Revista de cuestiones sociales*. La Sociedad para el Estudio Psicológico de las Cuestiones Sociales.
- García, A. E. (2017). *Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios*. Barranquilla: Propósitos y Representacione.
- Gil-Monte, P. &.-J. (2005). *El síndrome de quedarse por el trabajo (burnout), Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.

- Google. (20 de Diciembre de 2025). Obtenido de [google.com/maps](https://www.google.com/maps)
- Hackman, J., & Oldham, G. (1975). Desarrollo de la encuesta de diagnóstico laboral. *Journal of Applied psychology*, 159.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1980). *Rediseño del trabajo*. Addison-Wesley.
- Hanco Hanco, E. (2022). *Síndrome de burnout y el nivel de desempeño pedagógico en docentes en contexto virtual de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de San Jerónimo de Cusco -2021*. Cusco.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Herzberg, F. (2015). Teoría de la motivación-higiene. *Comportamiento organizacional*. Wiley, 61-74.
- Herzberg, F., & Mausner, B. (1959). *La motivación para trabajar*. John Wiley & Sons.
- Huayanay Adriano, T. (2022). *Síndrome de burnout y su relación con el desempeño docente en la institución educativa emblemática "Gómez Arias Dávila", Tingo María*. Tingo Maria.
- La República. (10 de Noviembre de 2025). *larepublica.pe*. Obtenido de <https://larepublica.pe/sociedad/2025/11/05/docentes-de-universidades-publicas-en-todo-el-pais-acatan-huelga-indefinida-estos-son-sus-pedidos-para-el-gobierno-ntpe-424335>
- Laulate Lozano, V. E. (2023). *Estrés laboral y desempeño en docentes de educación secundaria de una institución educativa, distrito Mi Perú, Callao*. Callao.
- Llerena Erazo, B. (2023). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución pública de Educación Superior*. Ambato.
- Locke, E. (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. *Manual de psicología industrial y organizacional*, 1297-1349.
- Locke, E. (2016). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. *Rand McNally*, 1297-1349.
- Maslach, C. y. (1981). MBI: inventario de agotamiento de Maslach. 49-78.

- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente: Para mejorar tu práctica como maestro*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete.
- Ministerio de Salud del Peru. (30 de Noviembre de 2022). *Norma Técnica de Salud para la Prevención, Detección y Tratamiento del Síndrome de Burnout en el Sector Salud*. Lima.
- OIT. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. Ginebra.
- OMS. (14 de Enero de 2019). *El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo: [https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20desgaste%20profesional%20\(burnout\)%20como%20un,problema%20relacionado%20con%20el%20trabajo&text=El%20pasado%201%20de%20enero,OMS%20\(mayo%20de%20](https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20desgaste%20profesional%20(burnout)%20como%20un,problema%20relacionado%20con%20el%20trabajo&text=El%20pasado%201%20de%20enero,OMS%20(mayo%20de%20)
- Paredes Zavaleta, R. E. (2023). *Síndrome de burnout y la práctica pedagógica en docentes de instituciones educativas del nivel inicial del distrito El Porvenir*. Trujillo.
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar: invitación al viaje*. Barcelona: Grao.
- Rangel, D. M. (2019). Síndrome de Burnout en docentes: Una revisión descriptiva de estudios en Latinoamérica. *Seres y Saberes*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2021). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Sen, A. (1993). Capacidad y bienestar. In *La calidad de vida . Fondo de Cultura Económica*, 54-83.
- Shulman, Lee. (2005). *El saber y entender de la profesión docente*.
- Spector, P. (1997). *Satisfacción laboral: Aplicación, evaluación, causas y consecuencias*. SAGE Publications.
- Torres, R. (2013). *Función Formativa de la Evaluación de los Aprendizajes*.

- UNESCO. (2015). *Perspectivas de UNESCO y la OEI sobre la calidad de la educación. Calidad de la Educación en Iberoamérica: Discursos, políticas y prácticas.*
- Valdivia, A. (2020). *Síndrome de burnout en docentes de la escuela profesional de estomatología de la Universidad Andina del Cusco 2020.* Cusco.
- Valle Lima, A. (2012). *La investigación pedagógica: otra mirada.* La Habana: Pueblo y Educación.

ANEXOS

a) Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODOLOGIA	VARIABLES Y DIMEN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Tipo y diseño de investigación	VARIABLE 1: BURNOUT “INVENTARIO “BURNOUT” DE MASLACH (MBI)”	Métodos
¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025?	•Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025.	• Existe una relación alta y significativa entre el síndrome de burnout, el desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025	• La presente investigación es de tipo básica, ya que busca generar conocimiento sin la intención inmediata de aplicar los resultados a la solución de un problema práctico.	• Agotamiento emocional • Despersonalización • Realización personal	Cuantitativo Técnicas Cuestionarios
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE	Instrumento
•¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout que presentan los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas en el año 2025?	•Determinar el nivel del síndrome de burnout en los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas durante el año 2025.	Hipótesis específica 1 •Los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas presentan niveles altos de síndrome de burnout durante el año 2025.	• El nivel de investigación es descriptivo, pues se centra en identificar y caracterizar las variables de estudio: síndrome de burnout, desempeño docente y satisfacción laboral.	• Gestión Académica • Estrategias Educativas • Mejora Continua • Responsabilidad Social Universitaria	V1 Burnout Inventario Burnout De Maslach (MBI)” V2 Escala De Desempeño Docente V3 La Escala General de Satisfacción Warr, Cook y Wall 1979
•¿Cómo se caracteriza el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas durante el año 2025?	•Analizar el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas en el año 2025.	Hipótesis específica 2 •El desempeño docente es adecuado de los profesores de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025	• El diseño de investigación es correlacional, debido a que pretende establecer la relación entre las variables mencionadas sin manipularlas.	• Subescala de factores intrínsecos • Subescala de factores extrínsecos	
•¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas en el año 2025?	•Identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas en el año 2025.	Hipótesis específica 3 •Existe satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025	• El enfoque de investigación es cuantitativo, ya que se sustenta en la recolección y análisis		

María Arguedas de Andahuaylas en el año 2025? •¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño docente, en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025? •¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025? •¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025?	•Establecer la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño docente, en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025. •Establecer la relación que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025 •Establecer la relación que existe entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025.	Hipótesis específica 4 •H0: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente, en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025 Hipótesis específica 5 •H0: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025 Hipótesis específica 6 •H0: Existe relación significativa entre el desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas- 2025.	de datos numéricos para probar las hipótesis planteadas. • El estudio se enmarca en el paradigma positivista, al buscar objetividad, medición y verificación estadística de los resultados. Población y muestra • La población está conformada por la totalidad de docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas en el año 2025. • Se trabajará con 53 docentes, aplicando un muestreo censal, dado que el tamaño de la población es manejable y se ha decidido incluir a la totalidad de sus miembros como muestra de estudio.
--	--	---	--

b) Instrumentos de recolección de información

Instrumentos

INVENTARIO “BURNOUT” DE MASLACH

Le invitamos a marcar la alternativa que mejor refleje la frecuencia con la que ha experimentado las siguientes situaciones, según su percepción personal. No existen respuestas correctas o incorrectas; su opinión es muy valiosa para esta investigación

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

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

ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE

A continuación, le invitamos a marcar la alternativa que mejor represente la frecuencia con la que considera que se presentan los siguientes enunciados en su práctica docente. No existen respuestas correctas o incorrectas; sus respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad y utilizadas únicamente con fines académicos.

	Dimensión: Gestión Académica	MD	ED	DE	MD
1	Soy capaz de identificar los objetivos que deseo cumplir en mi clase				
2	Soy capaz de considerar condiciones externas que influyan en el proceso de enseñanza – aprendizaje.				
3	Soy capaz de elaborar instrumentos de evaluación válidos y acordes al contexto educativo				
4	Soy capaz de alinear mis contenidos y procedimientos educacionales con el Modelo Educativo de la universidad.				
5	Soy capaz de identificar el logro de los objetivos educacionales				
6	Soy capaz de actuar sobre algún condicionante del logro de los objetivos educacionales				
	Dimensión: Estrategias Educacionales				
7	Soy capaz de Identificar a estudiantes con baja motivación				
8	Soy capaz de promover que los estudiantes se mantengan motivados				
9	Soy capaz de acompañar a los estudiantes motivados hasta el logro de sus metas				
10	Soy capaz de evaluar el contexto y actuar de forma pertinente mediante estrategias didácticas.				
11	Soy capaz de utilizar eficazmente las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs).				
12	Soy capaz de generar participación en el aula				
13	Soy capaz de mantener la cooperación en el aula.				
14	Soy capaz de resolver conflictos en el aula				
	Dimensión: Mejora Continua				
15	Soy consciente de la importancia de capacitarme permanentemente.				
16	Soy capaz de buscar oportunidades de mejorar mi práctica docente				
17	Soy capaz de mejorar mi desempeño docente según la opinión de los estudiantes				
18	Soy capaz de mejorar mi desempeño docente según la opinión de otros docentes.				
19	Soy capaz de aceptar asertivamente las críticas de otras personas				
	Dimensión: Responsabilidad Social Universitaria				
20	Soy capaz de entender el enfoque de Responsabilidad Social Universitaria.				
21	Soy capaz de ejercer éticamente cargos en la gestión universitaria.				
22	Soy capaz de gestionar proyectos de investigación en el marco de la Responsabilidad Social Universitaria				
23	Soy capaz de gestionar programas de extensión social en el marco de la Responsabilidad Social				
24	Soy capaz de integrar la Responsabilidad Social Universitaria en la Formación Académica				

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, le solicitamos marcar la alternativa que mejor refleje la frecuencia con la que usted percibe o experimenta los siguientes enunciados en relación con su trabajo. No existen respuestas correctas o incorrectas; su participación es voluntaria y sus respuestas serán tratadas de manera confidencial, con fines exclusivamente académicos.

- Muy Insatisfecho 0
- Insatisfecho 1
- Moderadamente insatisfecho 2
- Ni satisfecho ni insatisfecho 3
- Moderadamente satisfecho 4
- Satisfecho 5
- Muy satisfecho 6

	MI	I	MI	NS NI I	MS	S	MS
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus colegas de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre coordinaciones y Docentes							
10. Tus posibilidades de ser promocionado							
11. El modo en que la universidad está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realices en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

c) Medios de verificación

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "SÍNDROME DE BURNOUT, DESEMPEÑO DOCENTE Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGÜEDAS DE ANDAHUAYLAS - 2025".

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.

INVESTIGADORES: Bach. MEDINA CANAL, Wilbert Elihu.

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
FORMA	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
CONTENIDO	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				✓	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				✓	
ESTRUCTURA	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				✓	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				✓	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 80 %

Procede su aplicación

☒

Debe corregirse

☐


Firma

Dr. o ~~ta~~: JAIME RIVAS FOLLANO

DNI: 42393007

Teléfono: 989 2446 44

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "SÍNDROME DE BURNOUT, DESEMPEÑO DOCENTE Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGÜEDAS DE ANDAHUAYLAS - 2025".

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.

INVESTIGADORES: Bach. MEDINA CANAL, Wilbert Elihu.

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
FORMA	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
CONTENIDO	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
ESTRUCTURA	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 80 %

Procede su aplicación ☒

Debe corregirse ☐

Firma

Dr. o Mg.:

DNI:

Teléfono:

Alejandro Chile
23856603
965463578

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "SÍNDROME DE BURNOUT, DESEMPEÑO DOCENTE Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGÜEDAS DE ANDAHUAYLAS - 2025".

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.

INVESTIGADORES: Bach. MEDINA CANAL, Wilbert Elihu.

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
FORMA	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
CONTENIDO	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
ESTRUCTURA	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 85 %

Procede su aplicación



Debe corregirse



Firma

Dr. o Mg.: Ricardo Enriquez Romero

DNÍ: 27944027

Teléfono: 984347589

d) Otros

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Síndrome de Burnout, Desempeño Docente y Satisfacción Laboral en Docentes de la Facultad de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – 2025.

Investigador:

Wilbert Elihu Medina Canal

213864@unsaac.edu.pe / 942-350178

Institución:

Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

1. Propósito de la investigación

El propósito de este estudio es conocer el nivel de agotamiento emocional, la percepción del propio desempeño y el grado de satisfacción laboral de los docentes, con el fin de proponer estrategias que favorezcan su bienestar y rendimiento profesional.

2. Procedimiento

Se le solicitará completar un cuestionario anónimo que incluye preguntas relacionadas con su experiencia laboral, emociones relacionadas al trabajo, percepción de desempeño y nivel de satisfacción laboral. El tiempo estimado para completar el cuestionario es de 20 minutos.

3. Riesgos y beneficios

Riesgos: No se prevén riesgos significativos. Sin embargo, algunas preguntas pueden generar malestar emocional leve por la reflexión sobre situaciones laborales estresantes.

Beneficios: Su participación contribuirá a generar conocimiento útil para el desarrollo de políticas y programas de mejora en el ambiente laboral docente.

4. Confidencialidad

La información recogida será tratada con estricta confidencialidad y será utilizada únicamente con fines académicos. Los datos serán anónimos, es decir, no se asociarán con su nombre ni ningún dato que permita identificarlo.

5. Participación voluntaria y retiro

La participación es completamente voluntaria. Usted puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento sin que esto implique sanción o perjuicio alguno.

CARTA DE ACEPTACIÓN



ESCUELA PROFESIONAL DE
INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Talavera, 13 de mayo de 2025.

OFICIO MÚLTIPLE N° 006 – 2025 – UNA JMA/FI/EPIA – D

Señor:

Dr. DAVID CHOQUE QUISPE
Director del Departamento Académico de Ingeniería y Tecnología Agroindustrial (DAITA)

Dra. JULIA IRAIDA ORTIZ GUIZADO
Directora del Departamento Académico de Ciencias Básicas (DACB)

Dr. ALDO BAZÁN RAMÍREZ
Director del Departamento Académico de Educación y Humanidades (DAEH)

Mg. EDWIN MESCO CÁCERES
Director del Departamento Académico de Ciencias de la Empresa (DACE)

Dra. YUDITH CHOQUE QUISPE
Directora (e) del Departamento Académico de Ingeniería Ambiental (DAIA)

Ciudad -

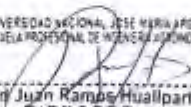
Asunto : Remito solicitud de autorización para aplicación de instrumento de investigación a personal docente.

Ref. Carta S/N

Es grato dirigirme a ustedes, para expresarles un cordial saludo, y al mismo tiempo hago llegar el documento de referencia con la que el estudiante de Maestría en docencia universitaria de la Universidad Nacional San Antonio ABAD de Curso (UNSAAC) Sr. Wilbert Elihu Medina Canal, solicita se le brinde las facilidades para aplicación de instrumento para el recojo de información de los docentes adscritos a su departamento académico que prestan servicio académico en la Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial.

Por lo tanto, solicito a su instancia tomar acciones correspondientes a fin de dar las facilidades y atender la solicitud.

Sin otro particular, con la cordialidad de siempre me despido de usted.
Atentamente,


Dr. David Juan Ramos Huallpartuca
DIRECTOR

Adj. Total de folios: 02
C.c.
Archivo
DIRH/mhi

■ Sede administrativa: Jr. Juan Francisco Rivera n° 281 Anabazujay
■ Local académico Croyakuschi: Av. José María Aguilar, s/n - San Jerónimo
■ Local académico Santa Rosa: Jr. 25 de Julio n° 1732 - Talavera
■ Sede Talavera (Centro Pw Universitario y Centro de Idoneas): Jr. San Naborio por: Calle Comercio
■ www.unajma.edu.pe

ISO
21001-2015

Andahuaylas, 12 de mayo del 2025

Señor:

Dr. David Juan Ramos Huallpartupa

DIRECTOR DE ESCUELA PROFESIONAL INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL
Universidad Nacional José María Arguedas

Asunto: Solicitud de autorización para aplicación de investigación

De mi mayor consideración:

Yo, **WILBERT ELIHU MEDINA CANAL**, identificado con DNI N° 73085901, alumno de la Maestría en docencia universitaria de la UNSAAC; me dirijo a usted con el debido respeto para solicitar **autorización para la aplicación de instrumentos de investigación** en la Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial de la casa superior de estudios Universidad Nacional José María Arguedas.

La presente solicitud tiene como finalidad recabar información necesaria para desarrollar la investigación titulada:

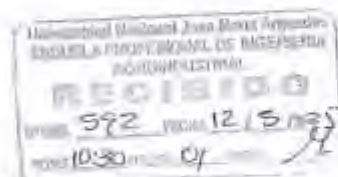
"Síndrome de Burnout, desempeño docente y la satisfacción laboral en docentes de la Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – 2025", la cual tiene como propósito analizar la relación entre estas variables y aportar con recomendaciones que contribuyan al bienestar y rendimiento de los docentes.

La investigación se llevará a cabo respetando los principios éticos, de confidencialidad y voluntariedad. Los instrumentos por aplicar serán encuestas anónimas dirigidas exclusivamente al personal docente, y no afectarán el desarrollo normal de las actividades académicas.

Agradeciendo de antemano su atención y apoyo, quedo a la espera de su autorización.

Atentamente,

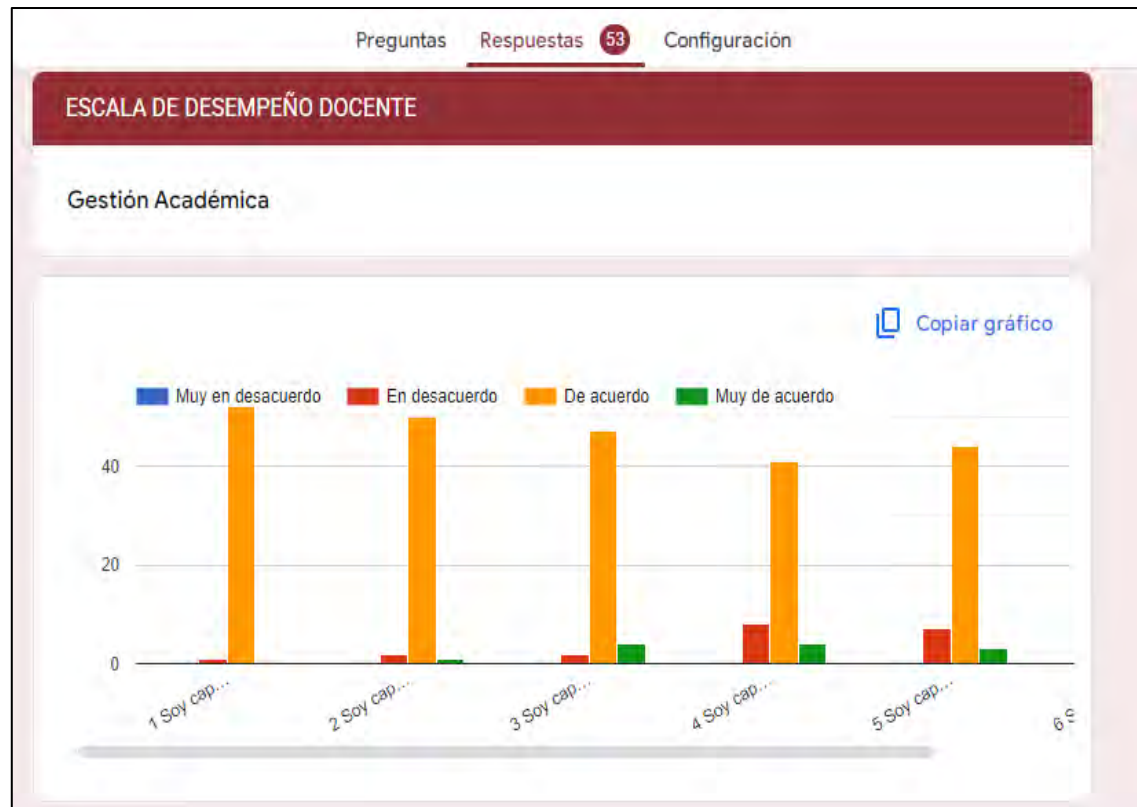

Wilbert Elihu Medina Canal
DNI: 73085901
Celular: 942-350178
Correo electrónico: elihumedinacanal@gmail.com



APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Enlace del cuestionario.

<https://forms.gle/H7WYAj1JTEqd5RmU6>



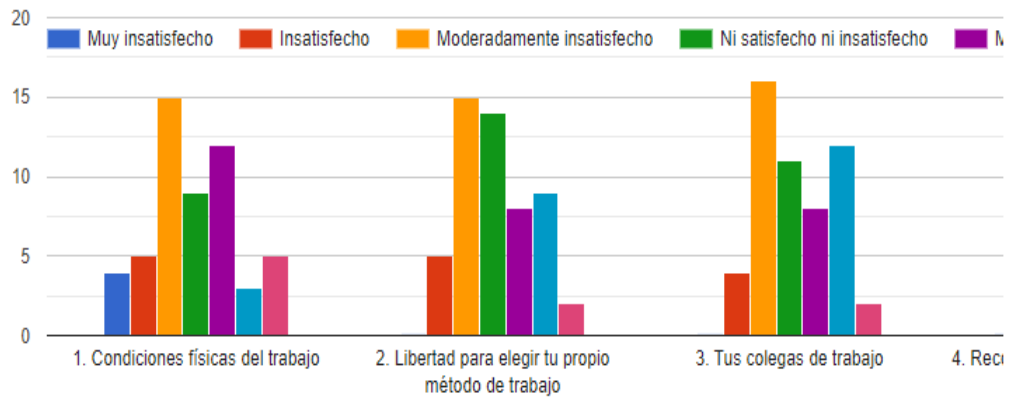
ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Marque la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia, con la que siente los enunciados



Copiar

gráfico



BASE DE DATOS

1	Síndrome de Burnout																						Desempeño Docente												SATISFACCIÓN LABORAL																															
2	Agotamiento emocional								Despersonalización								Realización personal						Gestión Académica						Estrategias Educatacionales						Mejora Continua						Responsabilidad Social				Subescala de factores								Subescala de factores													
3	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15					
4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	1	2	2	2	4	4	5	5	5	4	4	5	6	6	5	5	5	5	6	5				
5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	6	5	5	5	6					
6	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5					
7	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	5	5	6	5	5	5	5	4	4	5	5	6	5	5	4			
8	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	6	5	5	5	6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5					
9	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
10	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3									
11	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2											
12	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2											
13	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	0	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2					
14	5	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	0	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3						
15	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	6	6	5	5	4	4	5	6	6	6	6	5	5							
16	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3								
17	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4							
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	6	6	5	5	5	4	6	4	5	5	4	3	3	4	5						
19	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4								
20	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	6	6							
21	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
22	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							
23	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
24	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
25	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
26	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
27	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
28	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
29	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

[illegible]