

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
PLANEAMIENTO EDUCATIVO



SÍNDROME BURNOUT Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED RURAL 01 DEL
DISTRITO DE SANTAMARIA DEL VALLE – HUÁNUCO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA
EDUCATIVA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO

TESISTA: MEZA PÉREZ MARÍA CLEMENTINA
ASESOR: DR. JACHA AYALA ZOSIMO PEDRO

HUÁNUCO- PERÚ

2022

DEDICATORIA

Mi tesis está dedicada a Dios, por brindarme la alegría de vivir.

A la memoria de mi amado padre James A. Meza Minaya porque siempre estuvo a mi lado brindándome su amor infinito sus consejos para hacer de mí una mejor persona.

A mi madre por su amor, sus consejos y estar a mi lado brindándome su apoyo incondicional.

A mis amados hijos Joseph, Rodrigo y Luana por ser mi motor cada día, por su Amor y paciencia.

A mis hermanos y mis sobrinos, que con sus palabras de aliento no me dejaron decaer para que siguiera adelante siendo perseverante y cumpla con mis anhelos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la vida y continuar logrando mis metas en beneficio de nuestra sociedad, como post profesional brindaré un servicio ético frente a la población que se sienta representado por mi grado académico.

A la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, en especial a la Escuela de Posgrado, bajo la dirección del señor Rector, Vicerrectores, Decanos, directores, y la distinguida plana docente, a estos últimos felicitarles por la formación integral que me enrumbaron para lograr mis objetivos post profesionales, me impartieron conocimientos que sirvieron de base para llegar a ser una buena profesional y seguir adelante en este camino del éxito.

Al Dr. Zosimo Pedro Jacha Ayala, por su paciencia y profesionalismo en el acompañamiento de mi trabajo de investigación, que me sirvió de guía permanentemente y poder alcanzar este grado de magister.

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación del Síndrome de Burnout y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, se tuvo como dimensiones al cansancio emocional, despersonalización y la realización personal. El presente informe final de investigación aplicó como metodología el tipo observacional, con un enfoque cuantitativo y con un diseño No experimental, correlacional, la técnica aplicada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario aplicado en ambas variables. Los resultados sostienen que el Síndrome de Burnout si se relaciona con el desempeño docente de las I.EE. de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, que según el coeficiente de relación Pearson se obtuvo -0.210 con un nivel de significancia $(.023)$. En conclusión, el Síndrome de Burnout si se relaciona con el desempeño docente, de manera inversa, significativa y débil, según el coeficiente de relación Pearson que se obtuvo $.210$ con un nivel de significancia $(.023)$ en cuanto a sus dimensiones: dimensión agotamiento emocional si se relaciona con el desempeño docente, con $r = -0.152$ con un nivel de significancia $(.020)$ dimensión despersonalización si se relaciona con el desempeño docente, con $r = -0.188$ con un nivel de significancia $(.030)$, dimensión de realización personal si se relaciona con el desempeño docente, con $r = 0.134$ con un nivel de significancia $(.030)$ en cuanto a los resultados a mayor Síndrome de Burnout menor desempeño docente.

Palabras claves: Síndrome Burnout, Desempeño Docente, Estrés.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the Burnout Syndrome and the teaching performance of the Educational Institutions of the rural network 01 of the district of Santamaría del Valle, the dimensions were emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment. This final research report applied the observational type as a methodology, with a quantitative approach and a non-experimental, correlational design. The technique applied was the survey and its instrument was the questionnaire applied to both variables. The results support that the burnout syndrome is related to the teaching performance of the I.I.EE. of the rural network 01 of the district of Santamaría del Valle, which according to the Pearson relationship coefficient was -0.210 with a level of significance $(.023)$. In conclusion, the burnout syndrome is related to teaching performance, in an inverse, significant and weak way, according to the Pearson relationship coefficient that was obtained 0.210 with a level of significance $(.023)$ in terms of its dimensions: dimension emotional exhaustion if it is related to teaching performance, with $r = -0.152$ with a significance level $(.020)$ depersonalization dimension if it is related to teaching performance, with $r = -0.188$ with a significance level $(.030)$, dimension of personal achievement if it is related to teaching performance, with $r = 0.134$ with a significance level of $(.030)$ in terms of results, the greater the burnout syndrome, the lower the teaching performance.

Keywords: Burnout Syndrome, Teaching Performance, Stress.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE	11
INVESTIGACIÓN.....	11
1.1. Fundamentación del problema	11
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	14
1.3. Viabilidad de la investigación.....	15
1.4. Formulación del problema	15
1.4.1. Problema general.....	15
1.4.2. Problemas específicos	16
1.5. Formulación de objetivos.....	16
1.5.1. Objetivo general	16
1.5.2. Objetivos específicos.....	16
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	17
2.1. Formulación de las hipótesis.....	17
2.1.1. Hipótesis general	17
2.1.2. Hipótesis específicas	17
2.2. Operacionalización de Variables.....	19
2.3. Definición operacional de las variables	20

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	21
3.1. Antecedentes de investigación	21
3.2. Bases teóricas	26
3.3. Bases conceptuales.....	38
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	41
4.1. Ámbito.....	41
4.2. Tipo y nivel de investigación	41
4.3. Población y muestra	41
4.4. Diseño de investigación	46
4.5. Técnicas e instrumentos	46
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	52
4.7. Aspectos éticos.....	52
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	53
5.1. Análisis descriptivo.....	53
5.2. Análisis Inferencial y contrastación de hipótesis	62
5.3. Discusión de resultados.....	69
5.4. Aportes científicos de la investigación	73
CONCLUSIONES	74
SUGERENCIAS	75
REFERENCIAS	77
ANEXOS.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la población	42
Tabla 2: Distribución de la cantidad de muestra por estratos nivel inicial	44
Tabla 3: Distribución de la cantidad de muestra por estratos nivel primaria	44
Tabla 4: Distribución de la cantidad de muestra por estratos nivel secundaria....	44
Tabla 5: Distribución de la cantidad de muestra total	45
Tabla 6: V de Aiken de Síndrome de Burnout	48
Tabla 7: V de Aiken de Desempeño Docente.....	49
Tabla 8: Confiabilidad para Síndrome de burnout.....	51
Tabla 9: Confiabilidad para desempeño docente.....	51
Tabla 10: Nivel de la variable Síndrome de burnout.....	53
Tabla 11: Nivel de la dimensión cansancio emocional	54
Tabla 12: Nivel de la dimensión despersonalización.....	55
Tabla 13: Nivel de la dimensión realización personal.....	56
Tabla 14: Nivel de la variable desempeño docente.....	57
Tabla 15: Nivel de la dimensión preparación para el aprendizaje.....	58
Tabla 16: Nivel de la dimensión construcción del aprendizaje.....	59
Tabla 17: Nivel de la dimensión articulación con la comunidad.....	60
Tabla 18: Nivel de la dimensión desarrollo profesional.....	61
Tabla 19: Equivalencia de correlación.....	63
Tabla 20: Correlación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente.....	64
Tabla 21: Correlación entre el cansancio emocional y el desempeño docente....	66
Tabla 22: Correlación entre la despersonalización y el desempeño docente.....	67
Tabla 23: Correlación entre la realización personal y el desempeño docente.....	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de la variable Síndrome Burnout.....	53
Figura 2. Nivel de la dimensión Cansancio Emocional.....	54
Figura 3. Nivel de la Dimensión Despersonalización.....	56
Figura 4. Nivel de la dimensión realización personal.....	57
Figura 5. Nivel de la variable desempeño docente.....	58
Figura 6. Nivel de la dimensión preparación para el aprendizaje.....	59
Figura 7. Nivel de la dimensión construcción del aprendizaje.....	60
Figura 8. Nivel de la dimensión articulación con la comunidad.....	61
Figura 9. Nivel de la dimensión desarrollo profesional.....	62

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha generado una enfermedad silenciosa conocido como el stress y otros factores quienes reunidos forman parte del síndrome burnout, y esto no es ajeno para los docentes de nuestro magisterio, quienes al sufrir del síndrome no puede desempeñarse dentro de su desempeño docente y afecta a nuestros estudiantes y no logran la calidad educativa, por tal motivo es necesario investigar la influencia del síndrome burnout en el docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle - Huánuco.

El presente trabajo tuvo como objetivo analizar la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, en sus tres dimensiones que son: agotamiento emocional, despersonalización y la realización personal, dividiéndose la investigación en:

Capítulo I: El problema de investigación, se aborda el problema general y los problemas específicos, planteado el objetivo general y los objetivos específicos, así como se justifica el trabajo y sus limitaciones teniendo lo más resaltantes la aplicación en tiempos pandemia del COVID 19, que en algunos casos imposibilitó la eficacia en la aplicación de del instrumento

Capítulo II: se plantea la hipótesis general y específicas e identificando las variables

Capítulo III Marco Teórico conceptual, con los antecedentes vinculados al tema de estudio, así como las bases teóricas respectivas y la definición de la terminología empleada.

Capítulo IV: Marco Metodológico: aquí se muestra el tipo, nivel, diseño, población, muestra de estudio, instrumentos y las técnicas de recolección de los datos.

Capítulo V: Que contiene los resultados del estudio, con las tablas y gráficos con el análisis de las variables del trabajo, además de las correlaciones dependiendo de los objetivos, luego las conclusiones y Sugerencias enmarcadas en base a los objetivos, y para concluir las referencias bibliográficas y anexos respectivos

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

La docencia es una profesión en la que el docente es un factor primordial para el aprendizaje del estudiante, para lo cual el estado le exige cumplir con sus políticas, estrategias y mecanismos que garantizan el derecho a una educación de calidad. Por ello se encuentra en situaciones estresantes, para poder brindar calidad, pertinencia y eficacia en su labor docente, situaciones que constituyen un riesgo profesional, y en determinadas circunstancias en el ejercicio de su ardua labor, por factores personales, institucionales podrían generar un mal mayor como el síndrome burnout.

Se ha visto demostrado en varios estudios que el síndrome en mención desde la década pasada hasta nuestros días de manera creciente ha provocado el interés por sus consecuencias que no solamente se presentan en el profesor, sino también por los efectos negativos que después se notan a nivel de la institución sino además en el desempeño docente. Freudenberger (1974), menciona que el Síndrome de Burnout como un proceso que se da de manera gradual, por el cual las personas pierden interés en su trabajo, el sentido de responsabilidad e incluso llega a la depresión. Esto lo experimentan aquellos profesionales con una sobrecarga laboral.

Según el Organismo Mundial de la Salud, OMS (2018), como se citó en Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo SESST (2019) entregó a la Asamblea Mundial de la Salud, una nueva Clasificación Internacional de Enfermedades, donde incluye el desgaste profesional o burnout, considerado como un fenómeno ocupacional, definido como un síndrome del resultado de un estrés laboral crónico, con un manejo insatisfactorio, aunque hay sustento para declararlo como una enfermedad profesional, en consecuencia, entra a ser declarado como tal a partir del 1 enero del 2022.

Tomando en cuenta lo citado en el párrafo anterior, que pese al desgaste del docente se ha planteado por parte de las instituciones educativas brindar una formación de calidad, con prácticas pedagógicas encaminadas a tener una mejor convivencia y desarrollar las capacidades de los estudiantes, las mismas que permitirán que sean personas y ciudadanos responsables con principios y valores, poniendo en práctica lo aprendido en su día a día, Como integrante de una institución educativa estamos comprometidos a trabajar con el fin de un bien común, para contar de esta manera con un buen clima institucional, donde se noten los cambios que tengan los estudiantes y que además se vea un buen desempeño de los docentes y los demás integrante de la comunidad educativa (Chiroque, 2006).

Según los resultados de las investigaciones realizadas en distintos países, mencionaremos a Kornblit, et al. (2004) en Buenos Aires, 97 profesores de secundaria, que los problemas fundamentales en la salud, relacionado a su labor académica, el 66% mencionó al estrés, seguida de problemas cardiovasculares en un 9%, en México, Aldrete, et al. (2003), en el análisis de una muestra de más de 301 profesores, encontraron que un 25.9%, tenían un elevado índice de burnout.

En nuestro país Fernández (2002), en su estudio realizado con docentes del nivel primaria de varias ciudades y condiciones, cuyos resultados fueron que un 43% alcanzan un nivel alto en este síndrome, dimensionados en: agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, de la misma forma Soria y Chiroque (2004), realizaron una evaluación de salud nacional, en docentes del nivel básico en zona rurales, los resultados manifestaron que el 52.2% de los docentes presentan dolencia o daño a su salud, muy a parte de las evaluaciones psicológicas, coincidencia que muchas manifestaciones del estado emocional pueden estar camufladas con otras dolencias.

En los últimos años, el que los docentes estén evaluados además de las consecuencias ha llevado que estos docentes estén siempre auto perfeccionándose, pues son evaluados estrictamente tanto en su labor de docencia como en la institución educativa, el MINEDU ha puesto las rúbricas de cómo se evalúa al docente que comprende 5

partes, tanto para contratados y nombrados, no teniendo en cuenta que dichas evaluaciones a parte de la propia labor pedagógica también pone en un estrés al docente generándose el Síndrome de Burnout, pues se conoce a esta variable como el estrés en el ámbito laboral del sujeto.

Además de las evaluaciones también hay otros aspectos que causan estrés en la práctica pedagógica como son las modificaciones que se producen en el sector educación, además de las demandas del mismo entorno, el aspecto personal de cada docente, todo esto teniendo una consecuencia negativa en su actividad laboral, física, mental, y que juntas todas estas problemáticas acarrearán una patología, incluso llevando al docente en el abandono de su profesión (Soria y Chiroque, 2004).

En los últimos diez años el Sistema Educativo Peruano ha puesto énfasis a mejorar la calidad de la educación y en ese curso ha detectado cuales son los aspectos principales para lograr un cambio en la educación, y entre ellos ya no solo está en que sea solo el aprendizaje que se le da a los estudiantes sino como el docente está bien con él pues es el docente que brinda el conocimiento si el docente no está bien no puede impartir un adecuado conocimiento, no puede llegar al alumno enseñando con motivación, por eso no se debe olvidar el lado humano de los maestros, pues así nos preocupamos preocupemos por el ser y sus emociones.

Se piensa que un sistema educativo su excelencia se deba a los planes pedagógicos, los textos escolares, instalaciones en la escuela modernas, modelos de enseñanza modernos, pero todo esto si no nos preocupamos por el aspecto emocional del maestro, en vano será, en ocasiones docentes con falta de motivación, agotados y estresados no ayuda a que haya una mejora en nuestro sistema educativo.

Se sabe que el docente es uno de los elementos más importantes en la enseñanza del estudiantes, el docente vive en sus día a día la realidad que sucede en nuestro país con respecto a la dificultad de dar una buena enseñanza, y muchas veces se les etiqueta que son ellos los culpables de que los estudiantes no tengan una enseñanza de calidad,

causando un estrés ya crónico sobre esta problemática, sin embargo nos hemos preguntados que ha hecho el gobierno por tener bien a los docentes, el docente manifiesta en su labor educativa los problemas que incluso vienen las más altas esferas, no debemos olvidar que un maestro tiene un hogar, quizá un trabajo extra, debido a las necesidades económicas, entre otras actividades lo cual podría repercutir en el desempeño docente (Gil y Monte, 2005).

Es así que el desempeño docente no es solo porque el docente quiera enseñar o no enseñar bien, como ya se ha recopilado todo lo mencionado el desempeño docente acarrea desde la motivación del maestro, de cómo se encuentra emocionalmente, como esta su condición económica, y todo esto repercute en su labor educativa es decir en su desempeño.

Por lo anteriormente mencionado nos hacemos la siguiente pregunta ¿Cómo se relaciona el Síndrome de Burnout y el desempeño docente, de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

Consideramos que es un problema trascendental que requiere ser estudiado el desempeño docente y el Síndrome de Burnout, en los docentes de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, para saber el nivel de riesgo que presentan las variables, cuya finalidad servirá de fuente a otras investigaciones para tomar decisiones y resolver problemas de importancia en el campo de ejercicio profesional docente.

Por lo tanto, es importante la presente investigación no solo será un aporte para las instituciones educativas seleccionadas sino también servirá como base para tomar decisiones de gestión asociada de recursos humanos por las autoridades, profesionales quienes dirigen las Instituciones Educativas y a los padres de familia pues presentarán niveles de riesgo y buscar medidas preventivas frente a la repercusión del Síndrome de Burnout.

En lo metodológico, en la investigación se obtuvo la validez de contenido a través de la V de Aiken, además se realizó la confiabilidad de consistencia interna a través del Alfa de Cronbach.

La importancia de estudio radicó que el docente es un actor mediador importante en el proceso de aprendizaje, y que su labor se centra en la interacción, situada en un determinado entorno, las instituciones educativas con sus peculiaridades y complejidades de pensamiento, de estrategias y actitudes, pueden generar sentimientos ambiguos con respuestas contradictorias y frustrantes. Por ello, siendo conocedores que el Síndrome de Burnout es un problema laboral social y de salud mental pública.

1.3. Viabilidad de la investigación

El presente estudio de tesis fue viable porque fue asumido con recursos propios del investigador, por lo que no requiere un financiamiento mayor o ser auspiciado por alguna entidad. Así mismo, el presente trabajo de investigación tuvo la viabilidad ética sin causar daños o malestares en instituciones educativas donde se realizó el presente estudio, por lo que tuvo como finalidad dar a conocer la importancia del desempeño docente y el síndrome Burnout.

Por dichas consideraciones en el uso del conocimiento del presente estudio, se formuló las siguientes interrogantes:

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el Síndrome de Burnout y el desempeño docente, de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el cansancio emocional del Síndrome de Burnout y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle?

¿Cómo se relaciona la despersonalización del Síndrome de Burnout y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle?

¿Cómo se relaciona la realización personal del Síndrome de Burnout y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación del Síndrome de Burnout y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

1.5.2. Objetivos específicos

Identificar la relación del cansancio emocional del Síndrome de Burnout y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

Determinar la relación de despersonalización del Síndrome de Burnout y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

Determinar la relación de Realización personal del Síndrome de Burnout y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

Ha: El Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

H₀: El Síndrome de Burnout no se relaciona con en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

2.1.2. Hipótesis específicas

Ha: El cansancio emocional del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

H₀: El cansancio emocional del Síndrome de Burnout no se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

Ha: La despersonalización del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

H₀: La despersonalización del Síndrome de Burnout no se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

Ha: La realización personal del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

H₀: La realización personal del Síndrome de Burnout no se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

2.2. Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
V.I Síndrome de Burnout	El Síndrome de Burnout hace referencia como estar o sentirse quemado, es un conjunto de síntomas que no pueden ser especificados, que se dan dentro del ámbito laboral y que son el resultado de una demanda profesional excesiva (Freudenberger, 1974)	Cansancio emocional Despersonalización Realización personal.	Cansancio emocional Tensión laboral Frustración emocional Exceso de trabajo Estrés laboral Maltrato al alumno Insensibilidad Desinterés y Culpabilidad Resolución de problemas Influencia positiva Vitalidad persona	Cuestionario Maslach
V.D Desempeño docente	Ponce (2005) refiere que el desempeño docente es la competencia del maestro en su labor pedagógica para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del estudiante, en el cual debe tenerse la habilidades necesarias para ejercer las funciones específicas como docente.	Preparación para el aprendizaje. Construcción de aprendizajes. Articulación con la comunidad. Desarrollo profesional.	Enfoques y procesos pedagógicos. Planificación curricular. Motivación. Estrategias y recursos pertinentes. PEI. Familia comunidad Articulación. Identidad docente. Eficiencia. Ética profesional	Cuestionario

2.3. Definición operacional de las variables

Variable: Síndrome de Burnout

En esta variable se aplicó el cuestionario teniendo como base al Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (1981), que tuvo 23 ítems, con sus alternativas de respuestas: Una vez a la semana (1), varias veces a la semana (2), una vez al mes (3), varias veces al mes (4), todos los días (5). Esta variable se encontró dimensionado en agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Variable: Desempeño docente

En esta variable se aplicó el instrumento denominado cuestionario que constó de 37 ítems, cada una de las cuales tuvo tres alternativas de respuestas Nunca (1), A veces (2), Siempre (3). Esta variable estuvo dimensionada en preparación para el aprendizaje, construcción de aprendizaje, articulación con la comunidad, desarrollo profesional.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

Internacional

Mayorga (2018) en su tesis titulado “*El Síndrome Burnout y Desempeño Laboral en el Personal Auxiliar de Enfermería del Instituto de Neurociencias*” Universidad de Guayaquil. El objetivo es analizar la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño de los Auxiliares de Enfermería del Instituto de Neurociencias. La población estuvo conformada por 105 trabajadores y la muestra por 51 auxiliares de enfermería. Se aplicó el instrumento de Maslach Burnout Inventory, además la evaluación de desempeño utilizada por la organización, según los datos encontrados las dimensiones del Síndrome de Burnout afectaron el desempeño, el Agotamiento Emocional con una puntuación 22, Despersonalización en un 9.75, y Realización Personal en 24.44, concluyó que el personal de Enfermería se encuentra en el inicio de padecer el síndrome, demostrando que a mayor Síndrome de Burnout menor es el desempeño laboral y viceversa.

Cárdenas (2017) en tesis posgrado “*Relación entre el Síndrome de Burnout y la Influencia en el Desempeño Laboral de Trabajadores que Prestan sus Servicios en Atención al Cliente en Empresas Públicas*” Universidad de Cuenca. El objetivo es analizar la relación entre el Síndrome Burnout y el desempeño laboral, la muestra fue de 45 trabajadores. El tipo de estudio es cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional. La variable Síndrome de Burnout se midió con el MBI (Maslach Burnout Inventory) y el desempeño laboral con el formato de evaluación de 180°. Según los datos encontrados el Desempeño Laboral es “Muy Bueno” en 53%, mientras que el Síndrome de Burnout con el 53,3% está en un nivel medio. se concluyó que existe una relación entre las variables sindicando que el Síndrome de Burnout incide en el desempeño laboral de los trabajadores.

Rodríguez et al. (2017) llevaron a cabo una investigación con el propósito de analizar *El Fenómeno del Estrés Laboral y su Manifestación más Aguda: el*

Síndrome de Burnout. Los instrumentos se aplicaron a un grupo de profesores de una escuela secundaria mexicana. El enfoque de estudio es cualitativo, llevándose a cabo a través de un método de estudio de caso único, como instrumentos se usó el cuestionario y el diario de campo. Los resultados presentan un análisis de la problemática de este síndrome a través de cuatro categorías principales: el estrés laboral, el docente, el alumno y el ámbito institucional, concluyeron que laborar atendiendo y simplemente en dinámica con otras personas dará como resultado más estrés que trabajar con cosas, debido a la carga afectiva y emocional que conlleva la relación docente alumno, además el magisterio es considerado como una profesión de alto riesgo en padecer síndrome de burnout, por las exigencias que presenta sus actividades.

Mababu (2016) sustentó la tesis “*La Relación entre el Burnout y el Rendimiento Laboral en los Profesionales de Hostelería*”. Universidad de Madrid, el objetivo de este estudio es analizar la relación entre el burnout y el rendimiento laboral y la influencia de algunas características asociadas al puesto como la ambigüedad de rol, conflicto de rol, sobre carga de rol y el apoyo de supervisor percibido. La muestra de este estudio está formada por 260 empleados. El tipo de estudio es cuantitativa, descriptiva transaccional. Los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios denominados Maslach Burnout MBI-HSS y Escala de Rendimiento laboral. Según lo hallado encontró una relación significativa, negativa y bidireccional entre el burnout y el rendimiento laboral, además, se presentan la influencia de la ambigüedad de rol, conflicto de rol, sobre carga de rol y el apoyo de supervisor en la relación entre el burnout y el rendimiento laboral, factores que se relacionan también con el síndrome, concluyó que el síndrome de burnout muestra una incidencia en el rendimiento en empleados de la cadena de hotel.

Nacional

Gave (2019) llevó a cabo una investigación acerca de *Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en la Institución Educativa Visión Mundial en el distrito de Cercado de Lima*. La muestra estuvo conformada por 30 docentes, se utilizó una metodología mixta, una para demostrar la teoría a través de método deductivo, y enfoque cuantitativo correlacional. Para la investigación se utilizó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventor y el cuestionario de autoevaluación del docente dando como resultado un nivel regular de síndrome de burnout, existe relación entre las variables así como las dimensiones de burnout en el desempeño docente, concluyendo que a mayor síndrome burnout menor desempeño docente.

Gutiérrez y Pando (2018) desarrollaron una tesis titulada “*Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de una Institución Educativa de Nivel Secundario de la Ciudad de Cajamarca*” Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, el objetivo fue establecer la relación entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral en docentes de la I.E “San Ramón”. La muestra estuvo conformada por 73 docentes, fue descriptivo, utilizando un diseño correlacional. Para la investigación se utilizó los instrumentos del Cuestionario de Maslach, en cuanto a la variable Desempeño Laboral se utilizó el cuestionario de desempeño laboral, elaborado en base a los estándares establecidos en la escala de Likert, debidamente validado, según los resultados se muestra una relación positiva y débil no significativa, lo que significa que el desempeño laboral no está influenciado por el síndrome de burnout.

Domínguez (2018) en su tesis “*Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional del Personal de Salud en el Centro de Salud Nuevo Milenio, Madre de Dios 2018*”. Universidad César Vallejo, su objetivo fue medir el síndrome en la muestra y el influjo que tiene en el desempeño del profesional de la salud. La metodología fue de tipo cuantitativo y correlacional, se aplicaron dos instrumentos en cada variable, se llevó a cabo en una muestra de 27 profesionales. Según los resultados se llegó a las conclusiones que el síndrome en mención presenta

niveles promedio en un 78%, y presencia leve en un 22%, en el desempeño profesional el 52% se auto-valora como buen profesional, el 26% como muy buen profesional, y un 22% como profesional regular, además se puede inferir que cuando hay menos síntomas de síndrome de burnout mayor es el desempeño profesional, dada por la confirmación de la relación general entre variables.

Choy (2017) en la tesis “*Burnout y Desempeño Laboral en Docentes Universitarios de una Carrera en la Universidad Privada de Lima Metropolitana*”. Universidad Peruana Cayetano Heredia. El estudio tuvo como fin analizar la relación entre ambas variables en 53 docentes universitarios, además se identificó porcentajes y prevalencias, en base a lo encontrado se tuvo que el 30.2% de los sujetos encuestados presenta síntomas de burnout, del mismo modo las variables muestra que se relacionan sin embargo no se especifica la dirección, según lo hallado no se especifica que haya correlación entre las dimensiones del burnout con el desempeño laboral, finalmente concluyó que pueden existir variables mediadoras que no se evaluaron en la investigación pero que podrían estar incidiendo entre la relación de las variables.

Local

Bocanegra et al. (2017) su trabajo de investigación denominado “*El Estrés y el Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería del Centro de Salud de Llata, Huánuco 2015*” Universidad Nacional Hermilio Valdizán. El objetivo principal: establecer la relación que existe entre el estrés y el desempeño laboral, su estudio es de cuantitativo, no experimental, transaccional y diseño correlacional. La población maestra fue de 20 sujetos que eran enfermeros en el hospital, se usó dos instrumentos como el Test para medir el Estrés y la Escala de Evaluación de Desempeño, en base a sus resultados concluyó que existe relación entre el nivel de estrés y el nivel de desempeño laboral corroborándose con el estadístico de Pearson, se obtuvo (-.65), siendo el valor $p = .0021$, existe evidencia científica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que asevera una relación entre el estrés y el desempeño laboral.

Niño (2016), en su tesis “*Efecto de un Programa Educativo - Terapéutico en la Prevención y Control del Síndrome de Burnout en Profesionales de Enfermería que Laboran en las Unidades Críticas del Hospital II ESSALUD - Huánuco 2012*” Universidad de Huánuco, el fin del estudio fue analizar el efecto que tiene el programa educativo terapéutico con el control del síndrome de burnout. El tipo de investigación que aplicamos tiene un nivel experimental, siendo un estudio cuasi-experimental prospectivo-longitudinal, la muestra estuvo conformada por 20 personas. Se recolectó la información mediante un cuestionario que se elaboró para el estudio, según lo encontrado un 80% de sujetos se encontraban en nivel promedio de burnout, luego de la aplicación del programa en nivel promedio había un 60%, en base a lo encontrado se concluyó que el Programa Educativo Terapéutico es efectivo e influyen en la prevención y control del Síndrome de Burnout en los profesionales que laboran en unidades críticas, donde se comprobó que $P: \infty 0.05 = 3.84 < 14.05$ - Ha.

Pérez y Torres (2016) realizaron el estudio “*Síndrome de Burnout y sus Consecuencias en el Desempeño Laboral a Nivel Individual en los Docentes que Laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco*”, su propósito fue analizar la existencia de relación entre del síndrome de Burnout y sus consecuencias en el desempeño laboral, la investigación fue transversal de diseño descriptivo correlacional, para el estudio se contó con 31 maestros adscritos en el departamento Académico de Enfermería. se usaron para el recojo de información una guía de entrevista, el cuestionario de MBI para docentes. Luego de realizar la parte estadística se obtuvo el resultado de: $\chi^2 = 0.2 < 5.99$ aceptando la hipótesis nula, afirmando que no existe una correlación entre el síndrome de Burnout y sus consecuencias en el desempeño laboral, concluyeron que el 42% de docentes presentaron bajo síndrome de Burnout, el 71% presentaron consecuencias emocionales, psicosomáticas y conductuales adecuadas durante el desempeño laboral, además el síndrome de burnout no afecta en el desempeño laboral.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson (1981) conceptualizan a este síndrome como una respuesta de estrés laboral crónico, en el cual comprende sentimientos negativos, actitudes y molestia por el lugar donde trabaja y las personas que están en ella, además se caracteriza por que el sujeto muestra agotamiento emocional, los autores añaden que el burnout se configura como un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal, encontrándose estos indicadores dentro de sus centro de labores.

Freudenberger (1974), fue él quien en un primer momento acuñó la palabra “Burnout”, recurriendo al diccionario y lo definió como fallar, agotarse, o llegar a desgastarse, por las exigentes demandas o de recursos que se da por las actividades que realiza el trabajador en su centro de labores. Haciendo hincapié que cuando un profesional de ayuda trabaja con otras personas “se quema”, es así que lo conceptualiza como un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales, que se da en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía (García y González, 2000).

Perlman y Hartman (1982), al realizar una exhaustiva revisión bibliográfica mencionan que es una respuesta al estrés emocional crónico en el cual está inmerso el agotamiento emocional, físico, reducida producción en su labor, y un exceso de despersonalización (García y González, 2000).

En síntesis, en la actualidad la definición del Síndrome del Quemado por el Trabajo es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo (Gil y Monte, 2005).

En base a lo mencionado por los autores se puede definir al síndrome de burnout cuando el colaborador o trabajador, en este caso docentes se sienten cansados emocionalmente, donde puede despersonalizarse y no sentirse

realizados profesionalmente, se le llama síndrome de burnout porque es un estrés laboral que se da porque estas características se dan dentro del centro de labores donde intervienen actitudes y sentimientos negativos hacia sus colegas inclusive hacia su mismo rol profesional.

Dimensiones

Cansancio emocional. Maslach y Jackson (1981), refieren que son los sentimientos de un sujeto que esta emocionalmente fatigado por su propio trabajo; el elemento en demasía es la expresión clara de dicho sentimiento en el cual el mismo sujeto dice “Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo”.

Por lo tanto, a este agotamiento emocional, como una reacción al estrés que está padeciendo, mostrándose como un mecanismo de defensa que se activan en nuestra mente cuando se le dificultad poder atravesar o hacer frente a las situaciones que está atravesando, teniendo en cuenta siempre que estas situaciones son las que se dan en el centro de trabajo.

El estrés laboral que presente el docente no solo se dará presentando agotamiento, sino que acarrea apatía, aburrimiento, desvalorización, y la falta de acciones por parte de la institución educativa, hace de los que los niveles de estrés sean altos, algo a lo que se somete el docente es la rutina, algo que las instituciones deben tomar en cuenta para no haya presencia de síndrome de burnout, por ende, un buen desempeño del maestro (Maslach y Jackson, 1981).

Despersonalización. Maslach y Jackson (1981), se expresa el contexto interpersonal en donde las personas desempeñan su trabajo y que el logro reducido representa su auto evaluación respecto a su propio desempeño.

La despersonalización se entiende como las actitudes distantes que tienen los docentes hacia los hacia los estudiantes, investigaciones corroboran que son los docentes varones quienes presentan más niveles de despersonalización. En el contexto de investigación se ha hallado que los docentes en ocasiones solo dan

su clase sin ningún lazo emocional a sus estudiantes se, habiendo una jerarquía en el aula, no ayudando para la enseñanza, además entre colegas no hay unión manteniéndose al margen de interactuar con los demás, no teniendo incluso objetivo en común en base a la institución educativa (Maslach y Jackson, 1981).

Falta de realización personal. Maslach y Jackson (1981), la falta de realización personal son respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo, este panorama difícilmente puede remitir por sí sólo si no se introducen cambios en el contexto laboral. Una de las razones del malestar docente es la falta de su realización personal que se traduce en un conflicto entre las necesidades personales del maestro y su función profesional.

Consiste en la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos, desmotivados en el trabajo e insatisfechos con los resultados (Maslach y Jackson, 1981).

En las instituciones educativas en estudio se pudo apreciar que existe la presencia de la falta de realización personal ya que se encontró docentes, en su mayoría, no se sienten contentos con su trabajo, no disfrutaban suficientemente su vida laboral y no la consideran provechosa, no volverían a ser docentes y sienten que no pueden producir cambios positivos en sus alumnos (Maslach y Jackson, 1981).

La ansiedad es un problema que los docentes en ocasiones también tienen que hacer frente, las situaciones en su actividad pedagógica, pone en alertas a los docentes, aumentando sus niveles de ansiedad, reaccionando sus diferentes recursos cognitivos como la atención, percepción, pensamiento, etc.). Fisiológicos como la activación autonómica, motora, etc., además de las conductuales como la alerta, evitación, etc., tales recursos tendrían como

objetivo el atontamiento de las posibles consecuencias negativas, pudiendo paliar, reducir, o eliminar tales consecuencias (Sierra et al., 2003).

Otro factor es la depresión es un trastorno conocido desde tiempos remotos, si bien se le ha denominado con diferentes términos tales como melancolía, tristeza, etc. Lo cierto, es que su existencia y especialmente el estado de ánimo deprimido han estado siempre unidos a la condición humana (Sierra et al., 2003).

Coloquialmente se utiliza este término como sinónimo de tristeza, pero en numerosas ocasiones esta tristeza se experimenta en situaciones cotidianas concretas, de carácter negativo, no referido a un estado de ánimo anormal o patológico. Los sujetos depresivos describen su tristeza como una cualidad especial que resulta difícil explicar, de carácter impreciso, por tanto.

Debemos tener cuidado de no confundir la tristeza con la depresión (Sierra et al., 2003).

El estrés laboral forma un conjunto de mecanismos potencialmente patógenos, sus consecuencias pueden incluir enfermedades somáticas y mentales e incluso la muerte, un término usado es "karoshi", en el japonés definición usada para muerte por exceso de trabajo, término aplicado en todo el mundo (Maslach y Jackson, 1981).

Es así que las características mencionadas, puede provocar enfermedades somáticas, y presentar además depresión y ansiedad, mostrando sentimientos de sentimientos de desamparo, soledad y desesperanza, cuando aparece los factores del estrés los trabajadores pueden tener diversas reacciones, una si es muy fuerte el estresor, si se repita con frecuencia o es de gran duración no solo se verá como un estrés si no que acarrea las variables que hemos mencionado como la ansiedad y la depresión, convirtiendo todo este problema en algo más patológico (Rodríguez, 1993).

El estrés es un estado psicológico negativo, como resultante de situaciones adversas que intervienen aspectos cognitivos y emocionales que se dan cuando el individuo tiene una interacción con su ambiente y esta puede ser amenazante, este individuo realiza una valoración y le otorga significado a la interacción, como él lo interprete estará influenciado por como él se pregunte ¿tengo un problema?, ¿qué pienso hacer con él?, el estrés se hará presente cuando la persona en su pensamiento ya se hizo la idea de que no podrá hacer frente a aquella situación estresante, sin embargo si su cognición es adecuada el afrontamiento movilizará importantes recursos de energía, cognitivos y emocionales, para hacer frente a la adversidad (Gutierrez et al., 2006).

Maslach, Jackson, y Leiter (1996) describen el enfoque psicosocial del Síndrome de Burnout y lo definen como un síndrome representado por la fatiga, el desgaste emocional y la despersonalización hacia las personas con quienes se trabaja; esto con lleva al desinterés y motivación para realizar un adecuado trabajo. Para los autores de esta teoría, este Síndrome influye en aquellas profesiones de servicio directo a otras personas como pueden ser las de profesor, personal de salud, o miembros de las fuerzas armadas y policiales.

Harrison (1983) como se citó en Martínez, (2010). señala que esta teoría incide primordialmente en la capacidad del propio individuo en la forma de enfrentar las profesiones de servicio. Su motivación forma el primer factor importante para desarrollar un trabajo de este tipo, el cual puede verse beneficiado por factores de ayuda (idoneidad para la labor a desempeñar, participación activa en la toma de decisiones, disponibilidad de materiales adecuados para el ejercicio profesional) o afectado por factores barrera (falta de objetivos, desmotivación, déficit de recursos, sobrecarga). La prevalencia de este último conjunto de factores motiva la aparición del Síndrome de Burnout (Martinez, 2010).

En relación a los procesos de intercambio social, identifica tres fuentes de estrés relevantes: la incertidumbre, falta de claridad sobre lo que uno siente y

piensa, la percepción de equidad equilibrio percibido entre lo que las personas dan y lo que reciben en el espacio de sus relaciones, y la falta de control posibilidad del individuo de controlar los resultados de sus acciones laborales (Martínez, 2010).

Es decir que el síndrome de burnout también puede afectar al individuo cuando este no tiene recursos adecuados y aprendidos anteriormente para hacer frente a los estresores propios de la profesión, la labor de docencia involucra estar con varios y diversos tipos de estudiantes, entonces ya desde ejercer su profesión el individuo debe estar preparado, pues escogió esa carrera, proponiéndose objetivos y metas acordes a él.

Causas del Burnout

Forbes (2011) brinda ciertas características que causan el síndrome de burnout, además hay estudio en el campo de la salud y desde la psicología que encuentra causa relacionadas que se desenlazan en este síndrome, se debe tener en cuenta que causa una sola o dos no las hay, son un conjunto de factores que desencadenan el síndrome y que desde síntomas leve debe dar principal atención.

El burnout se asocia como primer factor de riesgo a actividades laborales que conectan directamente a los docentes y sus servicios con estudiantes, en situaciones donde el contacto con ellos es parte de la naturaleza del trabajo, además, suele caracterizarse por jornadas laborales excesivas, y donde tales características se han convertido en un hábito, generalmente inconsciente, en aras de cumplir las labores dadas o las metas irreales cargadas (Forbes, 2011).

El síndrome puede presentarse normalmente cuando se dan condiciones tanto a nivel de la persona referentes a su tolerancia al estrés y a la frustración, etc. Como organizacionales, deficiencias en la definición del puesto, ambiente laboral, otros (Forbes, 2011).

En general, las condiciones anteriores se confabulan y pueden llegar a generar burnout en situaciones de exceso de trabajo, desvalorización del puesto o del trabajo hecho, trabajos en los cuales prevalece confusión entre las expectativas y las prioridades, falta de seguridad laboral, así como exceso de compromiso en relación con las responsabilidades del trabajo (Albee, 2000).

El estrés laboral es una base óptima para el desarrollo del burnout, al cual se llega por medio de un proceso de acomodación psicológica entre el trabajador estresado y el trabajo estresante (Chermis, 1980).

En este proceso se distinguen tres fases:

- a. Fase de estrés: en la cual se da un desajuste entre las demandas laborales y los recursos del trabajador.
- b. Fase de agotamiento: en la cual se dan respuestas crónicas de preocupación, tensión, ansiedad y fatiga.
- c. Fase de agotamiento defensivo: en la cual se aprecian cambios en la conducta del trabajador, tales como el cinismo, entre otras muchas de carácter nocivo (Chermis, 1980).

Síntomas y consecuencias del burnout

Cuando un sujeto tiene burnout o lo padece puede ser en una institución educativa como los docentes o simplemente una persona en cualquier contexto se piensa que esta sufre de fatiga o está cansada, sin embargo, esta inferencia suele hacerse de manera social o en un lenguaje coloquial, es así que no se toma el verdadero problema como es, dándose ya cuenta cuando las consecuencias ya son graves, no solo a nivel cognitivo sino a nivel fisiológico incluso cuando ya a veces hay comorbilidades con otras enfermedades, se debe dar total atención al burnout no dimensionar adecuadamente los indicadores porque no solo un agotamiento normal por hacer alguna actividad, los padecimientos del burnout

se dan a nivel psicológico, físico, social y también en relación con la empresa (Forbes, 2011).

En el contexto social Forbes (2011) afirma que el burnout deteriora las relaciones sociales con los demás, presentando ansiedad, irritabilidad incluso dificultad para prestar atención, cuando se padece este síndrome la persona se aleja de los demás distanciándose por tiempos prolongados, recurriendo la personas a juegos de azar, pensamientos y conductas suicidas, el cansancio del que siempre se habla se da a un nivel emocional, por la dificultad de relacionarse con otras personas sin sentimientos de autorrealización.

Según lo que menciona Forbes (2011) el problema no solo es las consecuencias que se da en la empresa o institución, si no que luego abarca otros contextos, como el social y el personal, donde el problema de agotamiento en su centro de labores pasa a otra área donde ya no interactúa la persona con los demás, y en el nivel personal ya cae en depresión y puede llegar a quitarse la vida.

Algunas características fisiológicas está el insomnio, deterioro cardiovascular, úlceras, dolores musculares, bajar de peso, migrañas, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, alergias, dolor de cabeza, fatiga crónica, problemas con los ciclos menstruales o incluso daños a nivel cerebral Forbes, (2011), estas características pueden aparecer gradualmente desde los más leves hasta las más graves, pero no hay un consenso donde ha habido casos que aparecen síntomas graves cuando la persona ha soportado durante mucho tiempo sin prestar atención a su salud.

La presencia de abuso de sustancias (medicamentos o sustancias ilícitas, etc.) y trastornos psicosomáticos también son signos característicos del síndrome. En el ambiente laboral, se espera que la calidad y productividad del trabajo disminuya, lo que se traduce en actitudes negativas hacia las personas que prestan los servicios, empeoramiento de las relaciones con los compañeros,

aumento del ausentismo, sensación de logro y, sobre todo, todo tipo de presiones y conflictos. Umbral bajo para resistir (Forbes, 2011).

3.2.2. Desempeño Docente

El desempeño tiene que ver con el desarrollo eficaz del docente en el cumplimiento de sus deberes.

Ponce (2005) menciona que el desempeño profesional docente es la acción del profesor que están en consonancia a sus habilidades pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el aprendizaje del estudiante, para lo cual debe estar preparado y poseer el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente.

Hidalgo (2009) refiere que el desempeño es toda acción realizada o ejecutada por el docente, en relación a lo que se ha puesto como responsabilidad y que será medido en base a sus resultados, para tal efecto el docente debe ser concientizado, motivado y apoyado.

Peña (2000) sostiene que es toda actividad realizada o ejecutada, por un individuo, en respuesta, de lo que se ha propuesto como responsabilidad y que su valoración estará medida en relación a como ejecute esas acciones.

Para referirse al concepto desempeño profesional, algunos autores usan indistintamente términos tales como desempeño docente, desempeño del educador, desempeño del maestro, además de desempeño profesional pedagógico, desempeño pedagógico profesional y desempeño profesional del maestro, contrariamente de que educador y pedagogo no significan lo mismo, según la revisión de la literatura en el presente estudio muchos investigadores no ofrecen un concepto claro inclusive elaboran la operacionalización de la variable, sin ofrecer una definición conceptual.

Para Chiroque (2006) como se muestre el desempeño docente es a través de las prácticas que ejercen los maestros en relación con las obligaciones de su

propia profesión, en el caso de como enseña el docente cada uno tiene su manera y técnicas para cómo llegar a los alumnos, lo importante es que surja siempre un aprendizaje en el estudiante, es decir el desempeño no solo debe ser medido por los resultados que tenga el docente si no su procedimiento y proceso pues cada uno tiene consigo una manera diferente de enseñar.

El desempeño profesional pedagógico del docente está en relación a las competencias para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso docente educativo y la producción científica del docente en formación, en las cuales debe demostrar tener conocimiento para las actividades académicas y funciones que fueron diseñadas para esa función docente, en los diferentes contextos de actuación. Teniendo en cuan la idea del autor son diversos los factores que condicionan el desempeño pedagógico, siendo gran parte lo cognitivo el cual expresa el nivel de conocimientos y habilidades que inciden en como el docente puede preparar su clase, su manera de enseñar, cumpliendo así sus ocupaciones asignadas (Sulca, 2006),

En cuanto al desempeño docente, y basado en los autores, el docente debe tener capacidad para cumplir con sus responsabilidades, que son intrínsecas a su profesión, para tal caso el docente debe ser consiente, instruido y apoyado para poder cumplir estándares de calidad para la enseñanza aprendizaje, además todo este proceso debe ser medido por la forma en que lo realiza y a sus resultados.

Según el MINEDU (2012) para la enseñanza y el logro de los aprendizajes en los estudiantes, el profesor debe ser consciente de su responsabilidad, de manejar los temas, de mostrarse con seguridad ante su alumnado, manejando los contenidos de su especialidad, además la preparación para el aprendizaje está compuesta por planificar eficientemente su trabajo pedagógico, así como también las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo, el docente debe maneja las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y nivel de cognición de los escolares, el marco del buen desempeño docente menciona que el docente debe

tener dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la buena elección de materiales educativos, habilidades de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

El docente debe conocer los indicadores de sus estudiantes, sus necesidades, de donde vienen, su nivel sociocultural, para así al momento de la enseñanza pueda usar una gama de estrategias y diversificar los contenidos que tenga en su programa pedagógico, la preparación del docente debe estar en base para el aprendizaje de sus alumnos siendo inclusive la base para lograr resultados satisfactorios.

La labor educativa no solo es brindar una instrucción académica, esta además comprende otras dimensiones, el brindar conocimientos es importante pero no es la única, un docente brinda además motivación, modela la conducta del estudiante, viendo el esfuerzo el estudiante de sus docentes, sin la voluntad de un docente es imposible desarrollar capacidades para que los escolares aprendan (Mañú y Goyarrola, 2011).

El aprendizaje de los estudiantes es el resultado de la preparación de los docentes porque su influencia es muy importante, por lo que prepararse responsablemente es trabajo del docente. De acuerdo al Marco para la Buena Docencia en Chile, CPEIP (2008) establece que los docentes para estar preparados tienen que Dominar los contenidos de las materias que imparten y el marco curricular extracurricular nacional, conocer las características, conocimientos y experiencia de los alumnos, dominar los conocimientos de la materia, disposición de objetivos, contenidos de acuerdo con el marco curricular, características de los estudiantes, estrategias de evaluación en congruencia a los objetivos que se propone para el aprendizaje de sus estudiantes, y permitir que todos los alumnos demuestren lo aprendido (Mañú y Goyarrola, 2011).

Montenegro (2003) hace referencia en cuanto al desempeño docente, que sus capacidades se ven desde muy antes cuando el docente planifica los contenidos a desarrollar, tiene dominio de una diversificación curricular de acuerdo al contexto, problemática y necesidades para la enseñanza. El docente debe manejar adecuadamente la programación anual, sesiones de aprendizaje, unidades didácticas, no solo las planifica, sino que se prepara para llevar a los estudiantes un momento de enseñanza que sea significativo, del mismo modo como buen profesor que es, debe tener un bagaje intelectual sobre conceptos, teorías, estar actualizado, todo eso será beneficioso en el aprendizaje de los estudiantes, en consecuencia, todo lo mencionado acarreará un buen desempeño docente.

Enseñanza para el aprendizaje. De acuerdo al marco del buen desempeño el docente el docente debe estar actualizado y preparado para crear un escenario donde los estudiantes sientan motivación al aprender, el docente para esto incluso debe tener capacidades personales que debe transmitir a sus alumnos, la seguridad, el apasionamiento, su grado de cultura, harán que los estudiantes sientan emociones positivas al aprender, además tendrá una gama de estrategias para poder llevar a los estudiantes.

Castillo (2020) se refiere a la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un ambiente propicio para el aprendizaje, manejo de contenidos, motivación regular de los estudiantes, desarrollo de diferentes estrategias y métodos de evaluación, así como el uso de recursos didácticos pertinentes. y relacionado. Incluye el uso de varios criterios instrumentales para facilitar la identificación de logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de aspectos de la instrucción que necesitan mejorar.

Articulación con la comunidad. El docente tiene una participación activa en la institución, en las comisiones de trabajo como es: comisión de evaluación, comisión PEI, comisión PCI, etc. Realiza aportes significativos al diseño y desarrollo de proyectos pedagógicos y de orden institucional. Contribuir a un clima favorable para trabajar en equipo y aportar al desarrollo de la institución, es parte

del desempeño docente. Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (Castillo, 2020).

Desarrollo de la profesional. Los maestros son responsables del desarrollo profesional a lo largo de sus carreras. Comprende el proceso y la práctica que caracteriza la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Evoca la reflexión sistemática sobre su práctica docente, sobre sus pares, el trabajo en equipo, la cooperación con sus pares y su participación en las actividades. Desarrollo de carrera. Incluye la rendición de cuentas sobre los procesos y resultados de aprendizaje y gestiona información sobre el diseño e implementación de políticas educativas a nivel nacional y regional (Castillo, 2020).

Por lo tanto, en el desempeño docente están sus capacidades del propio docente como su profesión, además de sus capacidades personales, seguridad, conocimiento, motivación, apasionamiento, aparte debe haber un apoyo de las instituciones educativas, del mismo gobierno estatal y local, además el mismo docente por escoger esta digna profesión ha elegido ser motivador modelador, la docencia es la madre de todas las profesiones, es así que es responsable de su propio desarrollo personal, pues este lo lleva a su alumnos.

3.3. Bases conceptuales

Desempeño docente: El desempeño involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizadas en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea (Huanacuni, 2011).

Cansancio Emocional: es el resultado del procesamiento de la información que realizan las personas, hacen excesivo uso de sus repertorios cognitivos, llegando a un cansancio emocional, que están relacionados a los recursos emocionales y energéticos personales, producto del contacto diario con las personas con las que tenían que lidiar en contextos de su trabajo (Martínez, 2010).

Bienestar Laboral: Es el resultado del procesamiento de la información que realizan los participantes, una respuesta emocional afectiva a la tarea en general o a un aspecto de ella. Es una percepción subjetiva de la propia experiencia laboral, considerando la satisfacción como un concepto multidimensional (Calderón et al., 2003).

Bienestar Material: Es el Resultado del procesamiento de informaciones que los participantes realizan acerca de sus ingresos económicos, posesiones materiales cuantificables y otros índices semejantes, este bienestar material es según la percepción subjetiva de cada persona y no según índices externos.

Bienestar Psicológico Total: Es el resultado del perfil de la estructura de cuatro dimensiones que contienen los factores de: Bienestar Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral y Relaciones de pareja. Bienestar Subjetivo: Es el Resultado del procesamiento de informaciones que los participantes realizan acerca de cómo les fue y/o su estado actual, en un momento dado de sus vidas (García y González, 2000).

Conflictos: Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

Despersonalización: Es el resultado del procesamiento de informaciones que los participantes hacen acerca del desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las que personas a las que va dirigido el trabajo (Apiquian, 2007).

Falta de realización personal: Es el producto de la autoevaluación de los participantes sobre los resultados de su trabajo. **Relación:** Es la percepción de los miembros de la empresa sobre la existencia de un ambiente de trabajo agradable y buenas relaciones sociales, tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados (Apiquian, 2007).

Síndrome de Burnout: es un tipo de estrés laboral que se da más en personas que trabajan atendiendo a otras personas, presenta agotamiento emocional y es más que estar solo agotado (Apiquian, 2007).

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito

El ámbito de estudio fueron las instituciones educativas de la red rural 01, ubicados en el distrito de Santa María del Valle, y son (32124 Alejo Huarauya Palomino (inicial), 408, 784, 32124 Alejo Huarauya Palomino (primaria), 32691 Pascual Rufino Encarnación, 33015, 33065, 33363, 33387, 32124 Alejo Huarauya Palomino, 32691 Pascual Rufino Encarnación, 33065) instituciones educativas estatales, en el cual la población de estudios fueron 50 docentes, de los niveles inicial, primaria y secundaria.

4.2. Tipo y nivel de investigación

Enfoque de la investigación fue cuantitativo, de nivel observacional explicativo correlacional porque se recopiló, analizó y se midió los datos que se obtuvieron sobre el estado de nivel del síndrome burnout, de acuerdo al desempeño, de los docentes de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

El tipo de investigación fue aplicada, cuya característica es la resolución de problemas prácticos inmediatos en orden de transformar los contextos Sánchez y Reyes, (2015), además el estudio es transversal se refirió a conocer o percibir los hechos de los casos del problema en un periodo espacio temporal único, sin tener en cuenta por cuánto tiempo permanecerá los hechos, tampoco interesa cuándo adquirieron o desde cuando se manifiesta (Supo, 2012).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

Para Arias (2006) la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas conclusiones de la investigación.

Por lo tanto, la población estuvo constituida por los 50 docentes de la Instituciones Educativas del distrito de Santa María del Valle, provincia y región de Huánuco. Como se describe en el cuadro siguiente:

Tabla 1

Distribución de la población de estudio conformado por docentes del distrito de Santa María del Valle

Nº	Instituciones Educativas	Nivel	Cantidad
1	32124 Alejo Huarauya Palomino	Inicial - Jardín	3
2	408	Inicial - Jardín	1
3	784	Inicial - Jardín	2
4	32124 Alejo Huarauya Palomino	Primaria	8
5	32691 Pascual Rufino Encarnación	Primaria	5
6	33015	Primaria	1
7	33065	Primaria	4
8	33363	Primaria	1
9	33387	Primaria	1
10	32124 Alejo Huarauya Palomino	Secundaria	11
11	32691 Pascual Rufino Encarnación	Secundaria	6
12	33065	Secundaria	7
Total			50

Nota: UGEL Huánuco 2020. Relación de instituciones educativas del distrito Santa María del Valle.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

Se utilizó un muestreo probabilístico porque este garantiza que todos los individuos que pertenecen a la población van a tener la misma probabilidad de estar incluidos en la muestra que se pretende estudiar (Otzen & Manterola, 2017).

La muestra del presente trabajo de investigación estuvo constituida por 45 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria de las Instituciones Educativas perteneciente a la red rural 01 Santa María del Valle Huánuco.

El tamaño de muestra fue determinado por la naturaleza de la población como se describe a continuación.

$$\text{FÓRMULA: } n = \frac{Z^2 (P) (Q)(N)}{(N - 1) e^2 + Z^2 (P.Q)}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la Muestra.....**45**

Z = Nivel de confianza.....**1,96**

P = Variabilidad positiva..... **0.5**

Q = Variabilidad negativa.....**0.5**

e = Grado de error.**0.05**

N= Población.....**50**

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5) (50)}{(50 - 1) (0,05)^2 + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

$$n = 45$$

Por lo tanto, el tamaño de la muestra del número docentes en la investigación fue de 45.

Como método de muestreo fue estratificado, dado que se conoce la población y el tamaño muestral, se usó la formula $Ce = n/N$ para obtener la constante de estrato:

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

$$Ce = \frac{45}{50} = 0.98$$

Tabla 2

Distribución de la cantidad de muestra por estratos nivel inicial de los docentes del distrito de Santa María del Valle

Nombres II.EE.		Nivel	Docentes	Muestra	
32124	Alejo Huarauya Palomino	Inicial - Jardín	3	(3*0.98)	2
408		Inicial - Jardín	1	(1*0.98)	1
784		Inicial - Jardín	2	(2*0.98)	2
Total			6	5	

Tabla 3

Distribución de la cantidad de muestra por estratos nivel primaria de los docentes del distrito de Santa María del Valle

Nombres II.EE.		Nivel	Docentes	Muestra	
32124	Alejo Huarauya Palomino	Primaria	8	(8*0.98)	7
32691	Pascual Rufino Encarnación	Primaria	5	(5*0.98)	5
33015		Primaria	1	(1*0.98)	1
33065		Primaria	4	(4*0.98)	3
33363		Primaria	1	(1*0.98)	1
33387		Primaria	1	(1*0.98)	1
Total			20	18	

Tabla 4

Distribución de la cantidad de muestra por estratos nivel secundaria de los docentes del distrito de Santa María del Valle

Nombres II.EE.		Nivel	Docentes	Muestra	
32124	Alejo Huarauya Palomino	Secundaria	11	(11*0.98)	10
32691	Pascual Rufino Encarnación	Secundaria	6	(6*0.98)	6
33065		Secundaria	7	(7*0.98)	6
Total			24	22	

Tabla 5*Distribución de la cantidad de muestra total*

	Nombres II.EE.	Nivel	Docentes	Muestra	
32124	Alejo Huarauya Palomino	Inicial	-	(3*0.98)	2
		Jardín	3		
408		Inicial	-	(1*0.98)	1
		Jardín	1		
784		Inicial	-	(2*0.98)	2
		Jardín	2		
32124	Alejo Huarauya Palomino	Primaria	8	(8*0.98)	7
32691	Pascual Rufino Encarnacion	Primaria	5	(5*0.98)	5
33015		Primaria	1	(1*0.98)	1
33065		Primaria	4	(4*0.98)	3
33363		Primaria	1	(1*0.98)	1
33387		Primaria	1	(1*0.98)	1
32124	Alejo Huarauya Palomino	Secundaria	11	(11*0.98)	10
32691	Pascual Rufino Encarnación	Secundaria	6	(6*0.98)	6
33065		Secundaria	7	(7*0.98)	6

Nota: Muestra por estratos, según los tres niveles de la Educación Básica Regular, del distrito de Santa María del Valle.

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

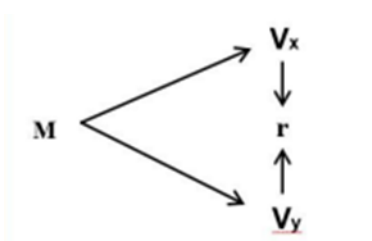
Criterios de inclusión: Docentes nombrados y contratados perteneciente a la Red Rural 01 del distrito de Santa María del Valle.

Criterios de exclusión: Docentes contratados 4 meses, algunos docentes que no desean ser parte del estudio, cesados y jubilados.

4.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación que se aplicó es transaccional o transversal ya que se recolectó datos en un solo momento, en un tiempo único Hernández et al., (2014). Además, es correlacional pues su propósito fue describir variables y analizar su relación. El propósito de los diseños de investigación transaccional correlacionales es describir variables y analizar su incidencia e interrelación, estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa – efecto. (Hernández et al., 2014).

Cuyo esquema es:



Donde:

M: Muestra

R: Relación

V_X: Se mide y describe

V_Y: Se mide y describe

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

Las principales técnicas que se aplicaron para recolectar la información fue través de la aplicación de cuestionarios a las muestras representativas de la población.

4.5.2. Instrumentos

Se aplicó dos instrumentos que fueron cuestionarios validados, elaborados con 22 ítems y 38 ítems específicos para las variables establecidas para el presente estudio.

El instrumento de la variable de **síndrome de burnout**, fue el cuestionario en base al Inventario de Burnout de Maslach y Jackson, que constó de 22 ítems, con sus alternativas de evaluación: Una vez a la semana (1) Varias veces a la semana (2), Una vez al mes (3), Varias veces al mes (4), Todos los días (5).

El instrumento para la variable de **desempeño docente** fue el cuestionario que constó de 38 ítems, cada uno de los cuales tiene tres posibilidades de respuesta: Nunca (1), A veces (2), Siempre (3).

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Validez de contenido

Coefficiente de validez de la prueba según V de Aiken, se realizó por medio de 5 jueces expertos magister y doctor en el área educativa, cuya ecuación es:

$$V = \frac{S}{N(C - 1)}$$

Donde:

V= V Aiken

S= Sumatoria de los puntos de los jueces

N= Número de jueces

C= Número de valores de la escala de evaluación

Cuadro de Interpretación de los niveles de validez

Valores	Nivel
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Deficiente

Tabla 6

Validez de contenido según el Coeficiente V de Aiken de síndrome de Burnout

Síndrome de Burnout	ITEMS	J1	J2	J3	J4	J5	TO-TAL	(V)
Cansancio emocional	1	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	2	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	3	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	4	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	5	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	6	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	7	1	1	1	1	1	5.00	1.00
Despersonalización	8	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	9	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	10	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	11	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	12	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	13	1	1	1	1	1	5.00	1.00
Realización personal.	14	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	15	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	16	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	17	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	18	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	19	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	20	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	21	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	22	1	1	1	1	1	5.00	1.00

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 6 se puede apreciar la validez de contenido para todos los ítems del presente instrumento, estos muestran valores alcanzados a 1.00 para los 22 ítems, se observa que todos ítems son válidos, presentando Relevancia, Coherencia, Suficiencia, Claridad, el puntaje es superior al 80% permitido encontrándose en un nivel excelente; por tal razón, ningún ítem debe ser eliminado (Anastasi y Urbina, 1998).

Tabla 7

Validez de contenido según el Coeficiente V de Aiken de desempeño docente

Desempeño docente	ITEMS	J1	J2	J3	J4	J5	TOTAL	(V)
Preparación para el aprendizaje	1	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	2	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	3	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	4	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	5	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	6	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	7	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	8	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	9	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	10	1	1	1	1	1	5.00	1.00
Construcción de aprendizaje	11	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	12	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	13	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	14	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	15	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	16	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	17	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	18	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	19	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	20	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	21	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	22	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	23	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	24	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	25	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	26	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	27	1	1	1	1	1	5.00	1.00
Articulación con la comunidad	28	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	29	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	30	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	31	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	32	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	33	1	1	1	1	1	5.00	1.00
Desarrollo profesional.	34	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	35	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	36	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	37	1	1	1	1	1	5.00	1.00
	38	1	1	1	1	1	5.00	1.00

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 7, se presenta la validez de contenido por juicio de expertos para todos los ítems del presente instrumento, estos muestran valores alcanzados a 1.00 para los 28 ítems, todos los ítems son válidos, presentando Relevancia, Coherencia, Suficiencia, Claridad, el puntaje se encuentra en un nivel excelente por tal razón, ningún ítem debe ser eliminado (Anastasi y Urbina, 1998).

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Se realizó la confiabilidad mediante el instrumento del índice de consistencia interna alfa Cronbach, que se hizo en el estadístico SPSS 26 en el apartado análisis de fiabilidad, con una muestra piloto conformada de 38 docentes, donde ambos cuestionarios tuvieron un valor mayor a 0,8 demostrando su confiabilidad de los instrumentos.

Variable Síndrome de Burnout

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	38	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum S_1^2}{S_T^2} \right]$$

Donde K es el número de ítems.

S_1^2 es la sumatoria de varianzas de los ítems.

S_T^2 es la varianza de la suma de ítems

α es el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Tabla 8*Confiabilidad para síndrome de burnout*

Variable	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Síndrome de Burnout	22	.802

Interpretación: El grado de confiabilidad del cuestionario Síndrome burnout es 0,802 e indica que es confiable.

Variable Desempeño Docente**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	38	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sum s_1^2}{S_T^2} \right]$$

Donde K es el número de ítems.

S_1^2 es la sumatoria de varianzas de los ítems.

S_T^2 es la varianza de la suma de ítems

α es el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Tabla 9*Confiabilidad para desempeño docente*

Variable	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Síndrome de Burnout	38	.857

Interpretación: El grado de confiabilidad del cuestionario Desempeño docente es .857 e indica que es confiable.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de los datos se realizó en una base de datos computarizada, especialmente diseñada, utilizando el programa informático Microsoft Excel 2019, y exportada para su análisis con el programa SPSS 26.0.

Las variables categóricas fueron expresadas como porcentajes en una estadística descriptiva de las variables, usando tablas estadísticas y gráficos de barras, se utilizó el estadístico para conocer la normalidad de la muestra y así conocer la prueba para llevar a cabo la correlación, siendo utilizado el Rho de Spearman.

4.7. Aspectos éticos

Los resultados del presente trabajo fueron entregados a los profesionales a través de Instancias individuales y colectivas participativas de retroalimentación de la información obtenida. Se contó con la participación docente previo consentimiento informado y sobre todo con el debido protocolo determinado por el Ministerio de Salud por la pandemia COVID 19. Se preservó la identidad de los participantes del estudio, se les informó de la posibilidad de que los resultados de este trabajo sean publicados o presentados a reuniones científicas.

La presente investigación se realizó respetando los derechos de autoría a través de citas bibliográficas.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

5.1.1. Resultados y análisis sobre la variable síndrome de burnout

Se consideró en las tablas los niveles de logro: nunca, a veces y siempre para conocer el nivel de logro en que se encontraron las respuestas de la muestra en las variables y dimensiones. Todas las tablas se elaboraron por agrupación de datos por intervalos.

Tabla 10

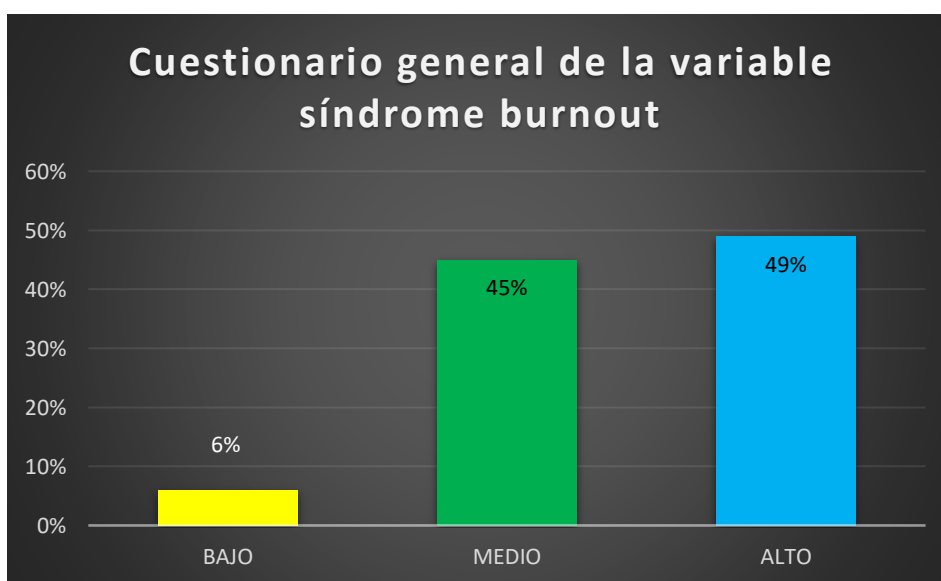
Nivel de la variable síndrome de burnout

Niveles de logro	Intervalo	frecuencia	P ₁
Bajo	[86-94)	3	6%
Medio	[94-102)	20	45%
Alto	[102-110)	22	49%
TOTAL		n= 45	100%

Nota: Se observa en la tabla, la frecuencia de los niveles de la variable síndrome de burnout.

Figura 1

Nivel de la variable síndrome burnout



Nota: La figura pertenece a la tabla 10, se observa en estos gráficos de barras los porcentajes del cuestionario de la variable síndrome burnout.

En la tabla 10 y Figura 1, se apreció el resultado general de la variable síndrome burnout, donde, el 6% de los docentes se encuentran en un nivel bajo en la variable síndrome burnout, mientras que un 45% se encuentran en un nivel medio en la variable síndrome burnout, y finalmente un 49% de docentes se encuentran en un nivel alto en la variable síndrome burnout.

Tabla 11

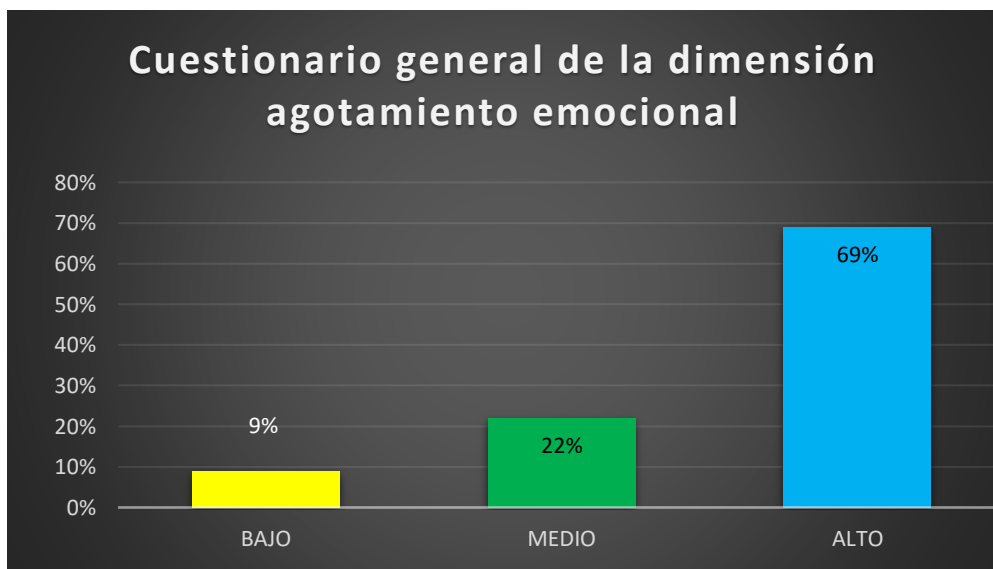
Nivel de la dimensión cansancio emocional

Niveles de logro	Intervalo	frecuencia	P ₁
Bajo	[36-39)	4	9%
Medio	[39-42)	10	22%
Alto	[42-45)	31	69%
Total		n = 45	100%

Nota: Se observa en la tabla, la frecuencia de los niveles de la dimensión agotamiento emocional.

Figura 2

Nivel de la dimensión cansancio emocional



Nota: La figura pertenece a la tabla 11, se observa en estos gráficos de barras los porcentajes del cuestionario en la dimensión agotamiento emocional.

En la tabla 11 y Figura 2, se apreció el resultado general de la dimensión agotamiento emocional de la variable síndrome burnout, donde, el 9% de los docentes se encuentran en un nivel bajo en la dimensión agotamiento emocional de la variable síndrome burnout, mientras que un 22% de los docentes se encuentran en un nivel medio en la dimensión agotamiento emocional de la variable síndrome burnout, y finalmente un 69% de los docentes se encuentran en un nivel alto en la dimensión agotamiento emocional de la variable síndrome burnout.

Tabla 12

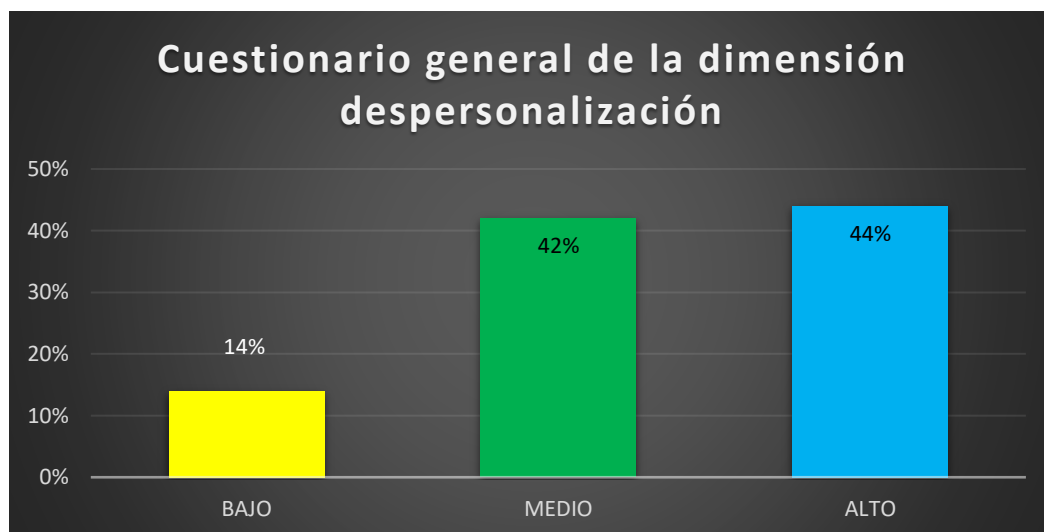
Nivel de la dimensión despersonalización

Niveles de logro	Intervalo	frecuencia	P ₁
Bajo	[26-29)	6	14%
Medio	[29-32)	19	42%
Alto	[32- 35)	20	44%
Total		n = 45	100%

Nota: Se observa en la tabla, la frecuencia de los niveles de la dimensión despersonalización.

Figura 3

Nivel de la dimensión despersonalización



Nota: La figura pertenece a la tabla 12, se observa en estos gráficos de barras los porcentajes del cuestionario de la dimensión despersonalización.

En la tabla 12 y Figura 3, se apreció el resultado general de la dimensión despersonalización, el 14% de los docentes se encuentran en el nivel bajo de la dimensión despersonalización de la variable síndrome burnout, mientras que el 42% de los docentes se encuentran en el nivel medio de la dimensión despersonalización de la variable síndrome burnout, y para concluir, un 44% de los docentes se encuentran en el nivel alto de la dimensión despersonalización de la variable síndrome burnout.

Tabla 13

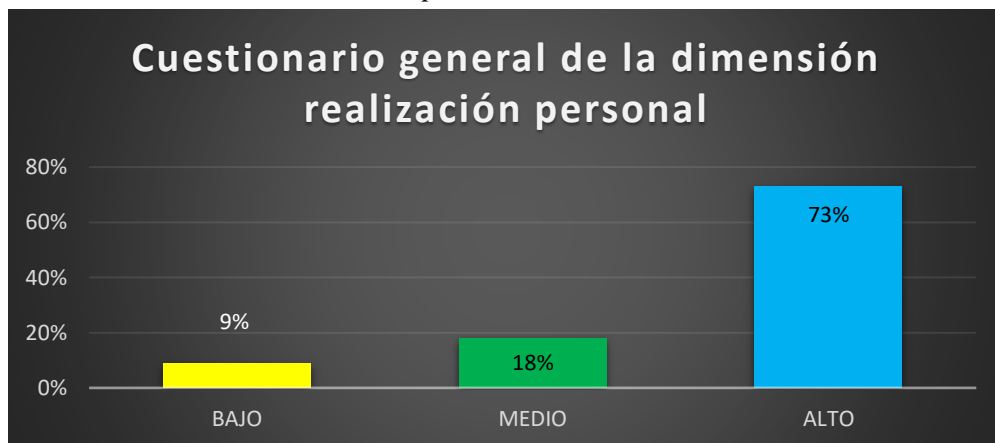
Nivel de la dimensión realización personal

Niveles de logro	Intervalo	frecuencia	P ₁
Bajo	[23-25)	4	9%
Medio	[25-27)	8	18%
Alto	[27-30)	33	73%
TOTAL		n = 45	100%

Nota: Se observa en la tabla, la frecuencia de los niveles de logro de la dimensión realización personal.

Figura 4

Nivel de la dimensión realización personal



Nota: La figura pertenece a la tabla 13, se observa en estos gráficos de barras los porcentajes del cuestionario de la dimensión realización personal

En la tabla 13 y Figura 4, se apreció el resultado general de la dimensión realización personal, donde el 9% de docentes se encuentran en el nivel bajo de la dimensión de realización personal de la variable síndrome burnout, mientras el 18% de docentes se encuentran en el nivel medio de la dimensión de realización personal de la variable síndrome burnout, y para concluir un 73% de docentes se encuentran en el nivel alto de la dimensión de realización personal de la variable síndrome burnout.

5.1.2. Resultados y análisis sobre la variable desempeño docente

Tabla 14

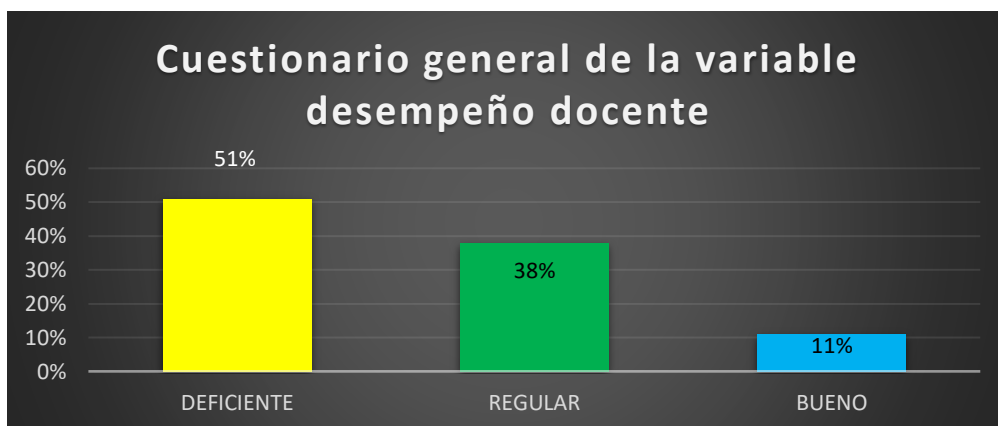
Nivel de la variable desempeño docente

Niveles de logro	Intervalo	frecuencia	P ₁
Deficiente	[39-42)	23	51%
Regular	[42-45)	17	38%
Bueno	[45-48)	5	11%
Total		n = 45	100%

Nota: Se observa en la tabla, la frecuencia de los niveles de logro de la variable desempeño docente.

Figura 5

Nivel de la variable desempeño docente



Nota: La figura pertenece a la tabla 14, se observa en estos gráficos de barras los porcentajes del cuestionario de la variable desempeño docente.

En la tabla 14 y Figura 5, se apreció el resultado general de la variable desempeño docente, se observó, que el 51% de los docentes se encuentran en un nivel deficiente en la variable de desempeño docente, mientras que un 38% de docentes se encontraron en nivel regular en la variable de desempeño docente, y se concluye en un 11% de docentes se encontraron en un nivel bueno en la variable de desempeño docente.

Tabla 15

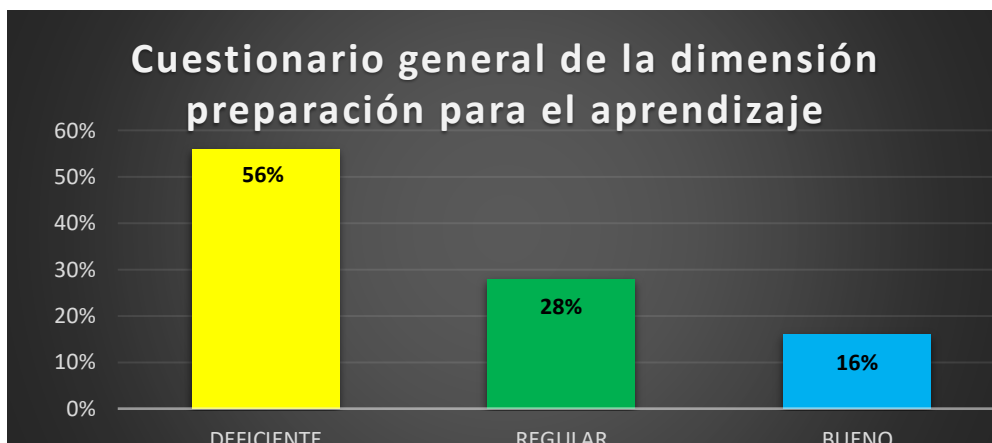
Nivel de la dimensión preparación para el aprendizaje

Niveles de Logro	Intervalo	frecuencia	P ₁
Deficiente	[10-12)	25	56%
Regular	[12-14)	13	28%
Bueno	[14-16)	7	16%
Total		n = 45	100%

Nota: Se observa en la tabla, la frecuencia de los niveles de la dimensión preparación para el aprendizaje.

Figura 6

Nivel de la dimensión preparación para el aprendizaje



Nota: La figura pertenece a la tabla 15, se observa en estos gráficos de barras los porcentajes del cuestionario de la dimensión preparación para el aprendizaje.

En la tabla 15 y Figura 6, se apreció el resultado general de la dimensión preparación para el aprendizaje, el 56% de los docentes se encontraron en un nivel deficiente en la variable de desempeño docente, en su dimensión de preparación para el aprendizaje, , un 28% de los docentes se encontraron en un nivel regular en la variable de desempeño docente, en su dimensión de preparación para el aprendizaje y para concluir un 16% de los docentes se encontraron en un nivel bueno en la variable de desempeño docente, en su dimensión de preparación para el aprendizaje.

Tabla 16

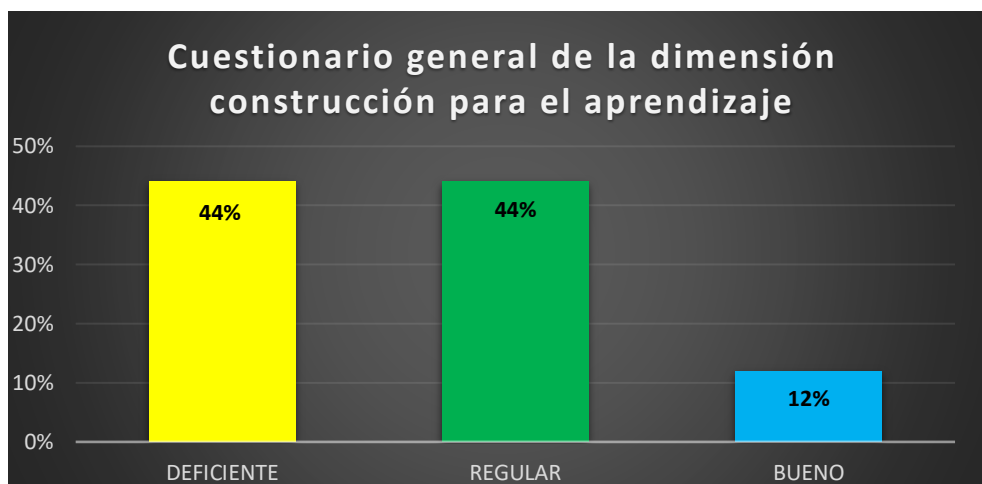
Nivel de la dimensión construcción del aprendizaje

Niveles de logro	Intervalo	frecuencia	P ₁
Deficiente	[16-18)	20	44%
Regular	[18-20)	20	44%
Bueno	[20-22)	5	12%
Total		n = 45	100%

Nota: Se observa en la tabla, la frecuencia de los niveles de la dimensión construcción del aprendizaje.

Figura 7

Nivel de la dimensión construcción del aprendizaje



Nota: La figura pertenece a la tabla 16, se observa en estos gráficos de barras los porcentajes del cuestionario de la dimensión construcción del aprendizaje.

En la tabla 16 y Figura 7, se apreció el resultado general de la dimensión construcción del aprendizaje, el 44% de los docentes se encontraron en un nivel deficiente en la variable de desempeño docente, en su dimensión construcción del aprendizaje, un 44% de los docentes se encontraron en un nivel regular en la variable de desempeño docente, en su dimensión de construcción del aprendizaje y para concluir un 12% de los docentes se encontraron en un nivel bueno en la variable de desempeño docente, en su dimensión de construcción del aprendizaje.

Tabla 17

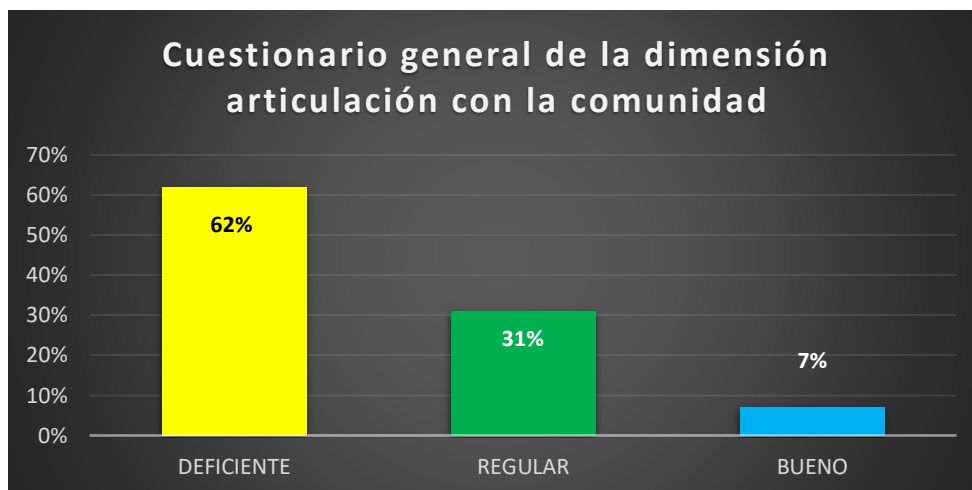
Nivel de la dimensión articulación con la comunidad

Niveles de logro	Intervalo	frecuencia	P ₁
Deficiente	[6-7)	28	62%
Regular	[7-8)	14	31%
Bueno	[8-9)	3	7%
Total		n = 45	100%

Nota: Se observa en la tabla, la frecuencia de los niveles de la dimensión articulación con la comunidad.

Figura 8

Nivel de la dimensión articulación con la comunidad



Nota: La figura pertenece a la tabla 17, se observa en estos gráficos de barras los porcentajes del cuestionario de la dimensión articulación con la comunidad.

En la tabla 17 y Figura 8, se apreció el resultado general de la dimensión articulación con la comunidad, donde el 62% de los docentes se encontraron en un nivel deficiente en la variable de desempeño docente, en su dimensión articulación con la comunidad, un 31% de los docentes se encontraron en un nivel regular en la variable de desempeño docente, en su dimensión articulación con la comunidad y para concluir un 7% de los docentes se encontraron en un nivel bueno en la variable de desempeño docente, en su dimensión articulación con la comunidad.

Tabla 18

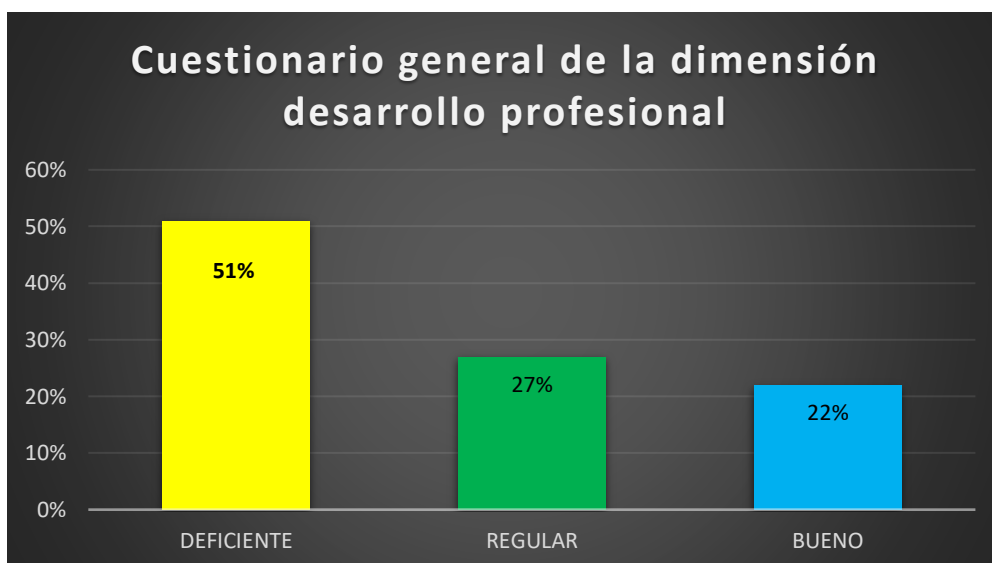
Nivel de la dimensión desarrollo profesional

Niveles de logro	Intervalo	Frecuencia	P ₁
Deficiente	[5-6)	23	51%
Regular	[6-7)	12	27%
Bueno	[7-9)	10	22%
Total		n = 45	100%

Nota: Se observa en la tabla, la frecuencia de los niveles de la dimensión desarrollo profesional.

Figura 9

Nivel de la dimensión desarrollo profesional



Nota: La figura pertenece a la tabla 18, se observa en estos gráficos de barras los porcentajes del cuestionario de la dimensión desarrollo profesional.

En la tabla 18 y Figura 9, se apreció el resultado general de la dimensión desarrollo profesional, donde, el 51% de los docentes se encontraron en un nivel deficiente en la variable de desempeño docente, en su dimensión desarrollo profesional, un 27% de los docentes se encontraron en un nivel regular en la variable de desempeño docente, en su dimensión de desarrollo profesional, y para concluir un 22% de los docentes se encontraron en un nivel bueno en la variable de desempeño docente, en su dimensión de desarrollo profesional.

5.2. Análisis Inferencial y contrastación de hipótesis

Toda hipótesis que pertenece al enfoque cuantitativo, se contrasta (Hernández et al., 2014).

Se aplicó el estadígrafo de coeficiente de Pearson, por tener una escala de orden, además para determinar si influye o no, de acuerdo a la correlación de variables., para su mejor apreciación se observa en la tabla siguiente.

Tabla 19*Equivalencia de correlación*

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Nota: En la tabla se observa los diversos valores del correlacional de Pearson, cuyos valores cuando más se acercan 0 pierden su relación y si se van alejando y es positivo es desde muy débil hasta muy fuerte, lo mismo sucede con lo negativo, cuya característica se va debilitando a medida que se va acercando a cero (Hernández, et. al. 2014).

Para esta prueba se aplicó las siguientes determinaciones:

Hipótesis estadística.

Nivel de significancia.

Cálculo del estadístico de prueba:

Regla de decisión.

Decisión Estadística.

Conclusión Estadística.

1. Prueba de hipótesis general

El Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

Hipótesis estadística**Hipótesis nula**

Ho: El Síndrome de Burnout no se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

Hipótesis alterna

Ha: El Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

Nivel de significancia (nivel de riesgo)

$\alpha=0,05$ (5%)

Tabla 20

Correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente

			Desempeño docente
Correlación de Pearson.	Síndrome burnout	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-,210
		N	,023 45

Nota: En la tabla se observó el coeficiente de correlación de las variables síndrome burnout y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, siendo $(r) = -.210$ según la tabla 20, la correlación se encuentra -.210 negativa muy débil, se aplicó el SPSS.

Regla de decisión:

La hipótesis nula es aceptada; si: $\rho_c(0,000) > \rho_t(0,05)$.

La hipótesis alterna es aceptada; si: $\rho_c(0,000) \leq \rho_t(0,05)$.

Decisión estadística:

Sí, $\rho_c(0,023) < \rho_t(0,05)$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión estadística:

En consecuencia, se concluyó, que: el síndrome burnout se relaciona negativamente con el desempeño docente de las Instituciones Educativas en la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, de manera muy débil ($r = -.210$), y significativa ($p = 0,023$).

2. Prueba de hipótesis específicos**Específico N° 1:**

El cansancio emocional del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

Hipótesis estadística**Hipótesis nula**

Ho: El cansancio emocional del Síndrome de Burnout no se relaciona en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

Hipótesis alterna

Ha: El cansancio emocional del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

Nivel de significancia (nivel de riesgo)

$\alpha=0,05$ (5%)

Cálculo del estadístico de prueba:

N = 45

Tabla 21

Correlación entre el cansancio emocional y el desempeño docente.

			Desempeño docente
Correlación de Pearson.	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	-,152
		Sig. (bilateral)	,020
		N	45

Nota: En la tabla se observó el coeficiente de correlación entre el cansancio emocional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, siendo $(r) = -.152$ según la tabla 21, la correlación se encuentra $-.152$ negativa muy débil, se aplicó el SPSS.

Regla de decisión:

La hipótesis nula es aceptada; si: $\rho_c(0,000) > \rho_t(0,05)$.

La hipótesis alterna es aceptada; si: $\rho_c(0,000) \leq \rho_t(0,05)$.

Decisión estadística:

Sí, $\rho_c(0,020) < \rho_t(0,05)$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión estadística:

En consecuencia, se concluyó, que: El cansancio emocional del Síndrome de Burnout se relaciona negativamente con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle 2021. de manera muy débil ($r = -.152.$), y significativa ($p = 0,020$).

Específico N° 2:

La despersonalización del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

Hipótesis estadística**Hipótesis nula**

Ho: La despersonalización del Síndrome de Burnout no se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

Hipótesis alterna

Ha: La despersonalización del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

Nivel de significancia (nivel de riesgo)

$\alpha=0,05$ (5%)

Cálculo del estadístico de prueba:

N = 45

Tabla 22

Correlación entre la despersonalización y el desempeño docente

		Desempeño docente
Correlación de Pearson.	Despersonalización.	
	Coefficiente de correlación	-,188
	Sig. (bilateral)	,030
	N	45

Nota: En la tabla se observó el coeficiente de correlación entre la despersonalización y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle 2021, siendo $(r) = -.188$ según la tabla 20, la correlación se encuentra $-.188$ negativa muy débil, se aplicó el SPSS.

Regla de decisión:

La hipótesis nula es aceptada; si: $\rho_c(0,000) > \rho_t(0,05)$.

La hipótesis alterna es aceptada; si: $\rho_c(0,000) \leq \rho_t(0,05)$.

Decisión estadística:

Sí, $\rho_c(0,030) < \rho_t(0,05)$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión estadística:

En consecuencia, se concluyó, que: la despersonalización del Síndrome de Burnout se relaciona negativamente con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, 2021, manera muy débil ($r = -.188$) y significativa ($p = 0,03$)

Específico N° 3:

La realización personal del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

Hipótesis estadística**Hipótesis nula**

Ho: La realización personal del Síndrome de Burnout no se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

Hipótesis alterna

Ha: La realización personal del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

Nivel de significancia (nivel de riesgo)

$\alpha=0,05$ (5%)

Cálculo del estadístico de prueba:

N = 45

Tabla 23

Correlación entre la realización personal y el desempeño docente

			Desempeño docente
Correlación de Pearson.	Realización personal	Coefficiente de correlación	,134
		Sig. (bilateral)	,030
		N	45

Nota: En la tabla se observa el coeficiente de correlación entre la realización personal y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle 2021, siendo $(r) = .134$ según la tabla 21, la correlación se encuentra .134 positiva muy débil, se aplicó el SPSS.

Regla de decisión:

La hipótesis nula es aceptada; si: $\rho_c(0,000) > \rho_t(0,05)$.

La hipótesis alterna es aceptada; si: $\rho_c(0,000) \leq \rho_t(0,05)$.

Decisión estadística:

Sí, $\rho_c(0,03) < \rho_t(0,05)$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión estadística:

En consecuencia, se concluyó, que la realización personal del Síndrome de Burnout se relaciona positivamente en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, 2021, de manera muy débil ($r = .134$.) y muy significativa ($p = 0,00$).

5.3. Discusión de resultados

Luego de la estadística respectiva se presentan la discusión, el síndrome de burnout es una variable que está siendo estudiada en muestra de docentes siendo importante su investigación para poder así mejorar el desempeño docente, por lo mencionado se procede a discutir los siguientes resultados.

De los resultados obtenidos y teniendo en cuenta la hipótesis general de la investigación que dice, el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle. se observó que el síndrome de burnout si se relaciona con el desempeño docente ya que fue significativa según a prueba de significancia realizada, se tiene un $p_c(.023)$, según el nivel de correlación, se concluyó que existió una relación negativa muy débil, entre las variables de estudio, en razón a la relación $r = -.210$, resultado similar es lo encontrado por Mayorga (2018) en una muestra de 51 trabajadores de personal de enfermería del Instituto de Neurociencias, en Ecuador, concluyó que a mayor síndrome de burnout menor es el desempeño laboral, del mismo modo en el Perú, Gave (2019) en una muestra de 30 docentes en la institución educativa Visión Mundial en el distrito de Cercado de Lima, entre sus resultados halló relación entre el síndrome de burnout y desempeño docente siendo esta relación negativa, sin embargo en una institución

educativa de Cajamarca, Gutiérrez y Pando (2018) en una muestra de 73 docentes, encontró en sus resultados que el desempeño laboral no está influenciado por el síndrome de burnout, además, Pérez y Torres (2016) en 31 docentes adscritos en el departamento Académico de Enfermería, halló que no existe una correlación entre el síndrome de Burnout y en el desempeño laboral a nivel individual en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería, Según los antecedentes presentados no hay un consenso entre los resultados, pues en unos existe relación y en otros estudios no hay relación, sin embargo teniendo el presente estudio realizado se corrobora lo mencionado por Forbes (2011) en el cual menciona que una persona que padece de burnout, por lo general, tanto dentro de la institución educativa como a nivel del público ordinario se entiende que esta sufre de fatiga o está cansada; esta fatiga crónica afecta en su trabajo, es decir en su desempeño, además es un problema serio que no se dimensiona de una manera adecuada, pues padecer burnout es más que el agotamiento habitual que puede ser reparado con unos días de descanso, en el mismo sentido Maslach, Jackson, y Leiter (1996) describen el enfoque psicosocial del Síndrome de Burnout y lo definen como un síndrome representado por la fatiga, el desgaste emocional y la despersonalización hacia las personas con quienes se trabaja; esto con lleva al desinterés y motivación para realizar un adecuado trabajo. Para los autores de esta teoría, éste Síndrome influye en aquellas profesiones de servicio directo a otras personas como pueden ser las de profesor, personal de salud, o miembros de las fuerzas armadas y policiales, incluso en estudios realizados en instituciones educativas, existe la presencia de la falta de realización personal ya que se encontró docentes, en su mayoría, no se sienten contentos con su trabajo, no disfrutaban suficientemente su vida laboral y no la consideran provechosa, mencionan que no volverían a ser docentes y sienten que no pueden producir cambios positivos en sus alumnos Maslach y Jackson, (1981), en base a lo mencionado la importancia de abordar el síndrome de burnout para mejorar los resultados de desempeño docente, no debe ser una problemática que se debe dejar de lado, pues se busca solucionar en los procesos como planificación, etc. o que el docente no está preparado, sin embargo no es solo eso sino que los aspectos personales del docente tienen que ser vistas, no pensando solamente en el pues el maestro es un canal muy importante para transferir conocimientos a los estudiantes además, de ser modelos para ellos.

Con respecto la primera hipótesis específica de la investigación: El cansancio emocional del síndrome de burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, 2021, se observó que el cansancio emocional del síndrome de burnout si se relaciona con el desempeño docente ya que la relación es significativa según la prueba de significancia (0,020), según el nivel de correlación, se concluyó que existió una relación negativa muy débil, en razón a la relación $r=-.152$, resultado similar es lo encontrado en Guayaquil Ecuador , Mayorga (2018) en una muestra de 51 sujetos personal de enfermería de la unidad Hospital Psiquiátrico, evidenció que el agotamiento emocional afectaron el desempeño de los trabajadores, del mismo modo Gave (2019) en la institución educativa Visión Mundial en el distrito de Cercado de Lima con una muestra de 30 docentes, halló que las dimensiones del síndrome de burnout entre ellas el agotamiento emocional se relacionaban con el desempeño docente, afectándolo mostrándose un bajo desempeño docente, un resultado parcialmente similar es lo encontrado por Pérez y Torres (2016) en 31 docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco, en el cual no encontró relación, incluso el 42% de docentes presentaron bajo síndrome de Burnout, sin embargo el 71% presentaron consecuencias de agotamiento emocional que afectaban durante su desempeño laboral, según los datos expuestos, indicarían que a mayor agotamiento emocional, el desempeño laboral docente se verá afectado, esto corrobora lo mencionado por Rodríguez et al. (2017) quien afirma que trabajar con personas usualmente genera más estrés que trabajar con cosas, debido a la carga afectiva y emocional que conlleva la relación maestro-alumno, además la docencia es considerado como una profesión de alto riesgo en padecer síndrome de burnout, por las diversas demandas en sus actividades cotidianas, en conclusión se puede inferir que si una persona exhausta por el propio trabajo, además se siente saturada por lo que realiza en su trabajo y emocionalmente agotada por su trabajo Maslach y Jackson, (1981) entonces sus capacidades del docente se verán mermadas como sus responsabilidades que debe cumplir o ejecutar como formador, además no se sentirá motivado o apoyado en su práctica educativa (Hidalgo, 2009).

Con respecto a la segunda hipótesis específica de la investigación: La despersonalización del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, 2021, se observó que la despersonalización del síndrome de burnout si se relaciona con el desempeño docente ya que fue significativa según la prueba de significancia (0,030) es menor, según el nivel de correlación, se concluyó que existió una relación negativa muy débil, en razón a la relación $r = -.188$, del mismo modo Mayorga (2018) en un estudio con 51 auxiliares de enfermería de la unidad Hospital Psiquiátrico, entre sus resultados encontró que el desempeño laboral se veía afectado por la despersonalización que había entre los sujetos, además a nivel nacional, Gave (2019) 30 docentes en el cercado de Lima, encontró que la despersonalización influía en el desempeño docente, de igual manera Domínguez (2018) en 27 profesionales de la salud en el Centro de Salud Nuevo Milenio en Madre de Dios, también encontró correlaciones intermedias despersonalización y el desempeño laboral, sin embargo, Choy (2017) en 53 docentes de una carrera en la Universidad Privada de Lima Metropolitana. no se evidenció relaciones significativas entre el desempeño docente y las dimensiones del Síndrome de Burnout, entre ellos la despersonalización, según en los resultados expuesto se puede inferir que si los docentes presentan actitudes distantes con los estudiantes, por consiguiente, su desempeño será limitado, corroborando lo afirmado por en el cual los docentes con altos niveles de despersonalización muchos de ellos solo se limitan a dictar su clase sin interesarle las relaciones interpersonales con sus estudiantes, lo mismo sucede con sus colegas manteniéndose siempre al margen de actividades que benefician a la institución educativa Maslach y Jackson, (1981). Sin embargo, otro punto a considerar que las instituciones donde se encontró correlaciones inversas fueron instituciones públicas, sin embargo no se encontró relación o no tenía nada que ver el síndrome de Burnout en el desempeño docente en la investigación de Choy (2017) sin embargo se debe tomar en cuenta que es una institución privada, en el cual los presentan mejor infraestructura, seguimientos a sus colaboradores, y en ocasiones ofrecen buenos servicios que generan un desempeño laboral en este caso en los docentes óptimos en pro de los estudiantes.

Con respecto a la tercera hipótesis específica de la investigación: La realización personal del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle 2021., se observó que la realización personal del síndrome de burnout si se relaciona con el desempeño docente ya que fue significativa según la prueba de significancia (0,030), según el nivel de correlación, se concluyó que existió una relación positiva muy débil, en razón a la relación $r = .134$, resultado similar es lo hallado por Mayorga (2018) en 51 individuos que trabajan en la unidad de enfermería del Hospital Psiquiátrico en Ecuador, evidencio que la Realización Personal, se relaciona con el desempeño laboral, de igual modo en nuestro país Domínguez (2018) y Gave (2019) en sus respectivas muestras en instituciones públicas, demostraron que la realización personal incide en el desempeño laboral, estos resultados indican que cuando los docentes muestra pensamientos negativos hacia sí mismo y su trabajo, sintiéndose desmotivados, entonces el su desempeño en su lugar de trabajo será menor, así como lo menciona Maslach y Jackson (1981) los docentes desmotivados no serán eficientes en su trabajo.

5.4. Aportes científicos de la investigación

La presente investigación cuenta con aportes: teóricos conceptuales actualizados del proceso de la elaboración del estudio sobre Síndrome de Burnout y desempeño docente, a nivel personal fue satisfactorio comprobar la relación significativa y negativa que existen entre estas dos variables, asimismo, sirvió como medio de reflexión entre docentes participantes de la investigación por la importancia que tiene en fortalecer el desempeño docentes a través de mitigar el Síndrome de Burnout, teniendo en cuenta que muestra un impacto positivo a los beneficiarios del estudio, teniendo en cuenta esta relación se podrá realizar talleres, programas de intervención para mejorar el desempeño docente en los profesores. El desempeño docente está expresado en la actitud y competencia profesional de calidad que contribuyen a mejorar la salud del pensamiento o mental psicológico de los docentes en servicio activo. Por otra parte, los resultados que se obtuvieron servirán de antecedentes para futuras investigaciones.

CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos y teniendo en cuenta el objetivo general de la investigación que es: determinar la relación del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, se observó que, el Síndrome D Burnout si se relaciona de manera negativa en el desempeño docente de las II.EE. de la red rural o1 del distrito de Santamaría del Valle.

Con respecto al primer objetivo específico: Identificar la relación del cansancio emocional del Síndrome de Burnout con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, 2021, se observó que, el agotamiento emocional del Síndrome de Burnout si se relaciona de manera negativa en el desempeño docente de las II.EE. de la red rural o1 del distrito de Santamaría del Valle.

Con respecto al segundo objetivo específico: Determinar la relación de la despersonalización del Síndrome de Burnout con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, 2021, se observó que, la despersonalización del Síndrome de Burnout si se relaciona de manera negativa con el desempeño docente de las II.EE. de la red rural o1 del distrito de Santamaría del Valle.

Con respecto al tercer objetivo específico: Reconocer la relación de la realización personal del Síndrome de Burnout con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, 2021., se observó que, la realización personal del Síndrome de Burnout si se relaciona positivamente con el desempeño docente de las II.EE. de la red rural o1 del distrito de Santamaría del Valle.

SUGERENCIAS

Según el objetivo general donde se vio la relación negativa del Síndrome Burnout con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, se recomienda a la Ugel a aceptar la investigación, que les servirá como un diagnóstico para poder realizar soportes psicológicos, seminarios, capacitaciones sobre el enemigo latente que viene dañando a nuestros docentes y que influyen en su desempeño profesional frente a nuestros estudiantes para una adecuada calidad educativa.

Según el primer objetivo específico donde se vio la relación negativa del agotamiento emocional del Síndrome de Burnout con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, se recomienda a la Ugel y las direcciones de las instituciones educativas, brindar apoyo psicológico al personal docente, además tener un ambiente adecuado para que los profesores en el cual puedan descansar en sus espacios de horas libres y preparar su próxima clase de sesión de aprendizaje, para generar un adecuado ambiente laboral, pues se ha demostrado que este se relaciona con el agotamiento en los docentes.

Según el segundo objetivo específico donde se vio la relación negativa de la despersonalización del Síndrome de Burnout con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, se recomienda a la Ugel y las direcciones de las instituciones educativas, brindar apoyo frente a la despersonalización de los docentes quienes dictan sus clases virtuales sin tomar el interés eficiente en los estudiantes, generar en el ambiente laboral compañerismo, a través de actividades comunes y en equipo donde se formen lazos amicales, para hacer frente a la despersonalización de su labor que causa daño en su desempeño.

Según el tercer objetivo específico donde se vio la relación positiva de la realización personal del Síndrome de Burnout con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle, se recomienda a la Ugel y las direcciones de las instituciones educativas, brindar apoyo frente a la realización personal de los docentes quienes no alcanzan acceder de nivel, estudian sus maestrías y no se les considera, todo esto desmotiva al docente dentro de su realización personal y lógicamente esto causa un bajo desempeño en sus labores pedagógicas y el logro de los niveles esperados en nuestros estudiantes, espero que esto haga reflexionar a las autoridades y se hagan programas o proyectos de capacitación para el acceso profesional y la validez de posgrado.

REFERENCIAS

- Albee, G. (2000). Commentary on prevention and counseling psychology. *The Counseling Psychologist*, 28(6), 845-853.
- Aldrete, M., Aranda, C., & Balcazar, N. (2003). Aldrete, M., Pando, M., Aranda Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara. *Investigación en Salud*, (1) 1-10.
- Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). *Test Psicológicos* (7ª ed.). Prentice
- Apiquian, A. (2007). *El Síndrome de Burnout en las empresas*. México: Universidad Anáhuac México Norte (tesis de pregrado).
- Bocanegra, J., Cabrera, M., & Cornejo, C. (2017). *El Estrés y Desempeño Laboral de los profesionales de Enfermería del Centro de Salud de Llata*. Huánuco: Universidad nacional Hermilio Valdizán (tesis de pregrado).
- Cárdenas, J. (2017) Relación entre el Síndrome de Burnout y la influencia en el desempeño laboral de trabajadores que prestan sus servicios en atención al cliente en empresas públicas, (Tesis De Pregrado) Universidad de Cuenca.
- Calderón, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). *Cultura organizacional y bienestar laboral*. Bogotá: 16 (25) 109-137.
- Castillo, C. (2020). *Gestión educativa y el desempeño docente de la Institución educativa Antonio Raimondi*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica (tesis de pregrado).
- Cherniss, C. (1993). The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. Reino Unido.
- Chiroque, S. (2006). Evaluación de desempeños docentes. *Canadian internacional de development agency*, 1-8.

- Choy, R. (2017). *Burnout y Desempeño Laboral en docentes universitarios de una carrera en una Universidad Privada de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia (tesis de pregrado).
- Dominguez, M. (2018). *Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional del Personal de Salud en el Centro de salud mental Nuevo Milenio*. Madre de Dios: Universidad César Vallejo (tesis de pregrado).
- Fernández, M. (2002a). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, 5, 27-66.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159- 165.
- Forbes, R. (2011). El Síndrome de Burnout: síntomas, causas y medidas de atención a la empresa. *Cegesti*, (160) 1-4.
- García, V y González, I. (2000). El bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 16(6), 586-592.
- Gave, M. (2019). *Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en la Institución educativa Visión Mundial*. Lima: Universidad Cesar Vallejo (tesis de pregrado).
- George, A. (2000). Commentary on prevention and counseling psychology. *The Counseling Psychologist*, 28 (6) 845-853.
- Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (2000). Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) según el MBI-HSS en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 135- 149.
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.

- Gutiérrez, D., & Pando, J. (2018). *Síndrome de Burnout y desempeño Laboral en Docentes de Nivel Secundario*. Cajamarca: Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo (tesis de pregrado).
- Gutierrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farias, F., & Suárez, J. (2006). Síndrome de Burnout. *Arch Neurocién*, 11 (4) 305-309.
- Herbert, F. (1974). Staff Burn-out. *Journal of Social Issues*, 30 (1) 159-165.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hidalgo, M. (2009) Desempeño docente. (1ra. Ed.) Perú: AMEX SAC
- Huanacuni, G. (2011). *Influencia Del Liderazgo Direcgtivo en el Desempeño de los Docentes Nivel Primario de las Instituciones Educativas de la Provincia de Islay*. Mollendo: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle (tesis de pregrado).
- Kornblit, A. Mendes A. y Di Leo, P. (2004) El estrés laboral en docentes de enseñanza media de la Ciudad de Buenos Aires. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Recuperado de <http://www.aset.org.ar/congresos/7/14003.pdf>.
- Mababu, R. (2016). La relación entre el burnout y el rendimiento laboral en los profesionales de hostelería. *Revista internacional de Humanidades Médicas*, 5 (1) 17-30.
- Mañú, J., & Goyarrola, I. (2011). *Docentes Competentes por una Educación de Calidad*. España: Narcea Ediciones.
- Marco para la Buena Enseñanza - Cpeip. (2008). *Cepeip*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.docentemas.cl%2Fdocs%2FMBE2008.pdf&clen=1882857&chunk=true
- Martinez, A. (2010). El Síndrome de Burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112) 42-80.

- Maslach, C., & Jackson. (1981). The measurement of experienced burnout. *Jorgan Behav*, 2 (2) 99-113.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, (52) 397-422.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981) MBI: Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Maslach, C. y Jackson, S.(1981) The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav*. 2(2) 99-113.
- Mayorga, M. (2018). *El Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Personal Auxiliar de Enfermería del Instituto de Neurociencias*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil (tesis de pregrado).
- MINEDU, 2012. Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios. Documento de trabajo. Lima: Minedu
- Monte, P., & Peiro, J. (2000). Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) según el MBI-HSS en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16 (2) 135-149.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Niño. (2016). *Efecto de un Programa Educativo - Terapéutico en la Prevención y Control del Síndrome de Burnout en Profesionales de Enfermería que Laboran en las Unidades Críticas del Hospital II ESSALUD*. Huánuco: Universidad Nacional de Huánuco (tesis de pregrado).
- OIT (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: OIT
- Peña, A. (2000). Análisis del instrumento de evaluación del desempeño docente de los principios de ética empresarial. México: Selector

- Perlman, B. y Hartman, E. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*. 35, 283-385.
- Pérez, B. (2015). *Síndrome de Burnout y sus Consecuencias en el Desempeño Laboral a Nivel Individual en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán (tesis de pregrado).
- Pérez, B., y Torres, A. (2015). *Síndrome de Burnout y sus Consecuencias en el Desempeño Laboral a Nivel Individual en los Docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"*. Huánuco Perú (Tesis de pregrado).
- Ponce M. (2005). El Desempeño Profesional Pedagógico del Tutor Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad. (Tesis de Doctorado) Instituto Superior Pedagógico "Juan Marinello. Matanzas.
- Rodríguez, J., Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *Investigación educativa de la Rediech*, 8 (14) 45-67.
- Rodríguez, E. (1993). *Rodríguez, E. (1993). Estrés Ocupacional. Ministerio del trabajo y seguridad Social Instituto de Seguros Sociales Seccional Antioquia*. Medellín: División Salud Ocupacional.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015) Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Sierra, J., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 3 (1) 10-59.
- Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (11 de junio de 2019) El síndrome del quemado, es registrado por la OMS como enfermedad laboral, SESST obtenido de <https://www.sesst.org/el-sindrome-del-quemado-es-registrado-por-la-oms-como-enfermedad-laboral/>

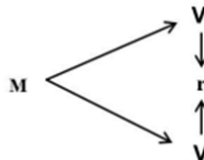
- Soria y Chiroque (2004), Salud del Maestro Peruano: Salud Ocupacional Docente. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/902/532.%20Salud%20del%20maestro%20peruano%20salud%20ocupacional%20docente.pdf?sequence=1&isAllowed=y> y
- Sulca, M. (2006). *La supervisión Educativa en el Marco del buen Desempeño Docente en los Centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL N° 06, Ate*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle (Tesis de pregrado).
- Supo, J. (2012) Seminario de la Investigación Científica. Lima: obtenido de <http://seminariosdeinvestigacion.com/sinopsis>.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: SÍNDROME BURNOUT Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED RURAL 01 DEL DISTRITO DE SANTAMARIA DEL VALLE – HUÁNUCO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general Problema general ¿Cómo se relaciona el Síndrome de Burnout y el desempeño docente, de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo se relaciona el cansancio emocional del Síndrome de Burnout y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle?</p> <p>¿Cómo se relaciona la despersonalización del</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación del Síndrome de Burnout y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.</p> <p>Objetivos específicos Identificar la relación del cansancio emocional del Síndrome de Burnout y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de</p>	<p>Hipótesis general Ha: El Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.</p> <p>H0: El Síndrome de Burnout no se relaciona con en el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.</p> <p>Hipótesis específicas Ha: El cansancio emocional del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.</p> <p>H0: El cansancio emocional del Síndrome de Burnout no se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01</p>	<p>Variable I: Síndrome de Burnout</p> <p>Variable 2:</p>	<p>- Agotamiento emocional.</p> <p>- Despersonalización</p> <p>- Realización personal</p>	<p>Tipo Dentro del marco de la investigación el presente trabajo es observacional, transversal.</p> <p>Diseño de la investigación El diseño es no experimental, correlacional Cuyo esquema es:</p>  <p>Población La población está constituida por los 50 docentes.</p> <p>Muestra Lo conforman 45 docentes</p>

<p>Síndrome de Burnout y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle?</p> <p>¿Cómo se relaciona la realización personal del Síndrome de Burnout y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle?</p>	<p>Santamaría del Valle.</p> <p>Determinar la relación de despersonalización del Síndrome de Burnout y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.</p> <p>Determinar la relación de Realización personal del Síndrome de Burnout y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.</p>	<p>del distrito de Santamaría del Valle.</p> <p>Ha: La despersonalización del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.</p> <p>H0: La despersonalización del Síndrome de Burnout no se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.</p> <p>Ha: La realización personal del Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.</p> <p>H0: La realización personal del Síndrome de Burnout no se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.</p>	<p>Desempeño docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Preparación para el aprendizaje. - Construcción del aprendizaje. - Articulación con la comunidad - Desarrollo profesional. 	<p>de la Red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.</p>
--	--	--	---------------------------	---	---



ANEXO 02
CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID: _____

FECHA: _____

TÍTULO: “SÍNDROME BURNOUT Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED RURAL 01 DEL DISTRITO DE SANTAMARIA DEL VALLE – HUÁNUCO “.

OBJETIVO: Determinar la relación del Síndrome de Burnout y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la red rural 01 del distrito de Santamaría del Valle.

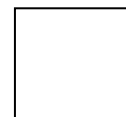
INVESTIGADOR: MARÍA CLEMENTINA MEZA PÉREZ

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

• **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita



Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 2021

ANEXO 03



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
PLANEAMIENTO EDUCATIVO

CUESTIONARIO 1

INDICACIÓN: Señor profesor le agradeceré desarrollar el presente cuestionario que responde a la variable **EL SINDROME BURNOUT**, que muestra ítems con valoraciones específicas, después de una lectura minuciosa marca con un aspa de acuerdo a su experiencia profesional en la valoración que usted crea pertinente.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de valoración de 1 a 5 donde:

CARGO	Directivos ()	Docente ()
SEXO	Femenino ()	Masculino ()
AÑOS DE SERVICIO EN LA INSTITU- CION EDUCATIVA	1 – 8 años ()	17 a 24 años ()
	9 a 16 ()	25 a más ()
CONDICIÓN	Nombrado ()	Contratado ()

Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Una vez al Mes	Varias veces al mes	Todos los días
1	2	3	4	5

	DIMENSIÓN: Cansancio emocional	1	2	3	4	5
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 y me siento fatigado.					
4	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes que tengo que asistir con sus aprendizajes.					
5	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes con poca empatía.					
6	Siento que trabajar toda la jornada con los estudiantes me agota.					
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.					
8	Siento que trabajar me está agotando.					
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través de mi trabajo.					
	DIMENSIÓN: Despersonalización.					
10	Estoy volviéndome insensible con mis estudiantes.					
11	Me preocupa que este trabajo me esté insensibilizando.					
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.					
13	Me siento frustrado con mi trabajo.					
14	Siento que estoy demasiado tiempo dedicado a mi trabajo.					
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes.					
16	Cuando trabajo en contacto directo con mis estudiantes me cansa.					
	DIMENSIÓN: Realización personal.					
17	Soy empático con facilidad para propiciar un clima agradable con mis estudiantes.					
18	Me siento estimulado después de haber trabajado cercanamente con mis estudiantes.					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
20	Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades.					
21	Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada.					
22	Me parece que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.					

ANEXO 04

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE: EL DESEMPEÑO DOCENTE

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de valoración de 1 a 3 donde:

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	2	3

		1	2	3
	DIMENSIÓN: Preparación para el aprendizaje			
01	Conoce y comprende las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes y sus necesidades especiales.			
02	En su planificación curricular utiliza conceptos fundamentales de las diferentes disciplinas con conocimientos actualizados.			
03	Maneja conocimiento actualizado sobre la didáctica de las áreas que enseña.			
04	Elabora la programación curricular colaborativamente con sus colegas asumiendo planes pertinentes articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven.			
05	Selecciona los contenidos en función a los aprendizajes fundamentales que el Currículo Nacional busca desarrollar en los estudiantes.			
06	Diseña creativamente procesos pedagógicos para el logro de los aprendizajes previstos.			
07	Contextualiza el diseño de enseñanza aprendizaje en base a los estilos de aprendizaje.			
08	Crea, selecciona y organiza diversos recursos didácticos como soporte para su aprendizaje en los estudiantes.			
09	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			
10	Diseña las sesiones de aprendizaje en concordancia con los logros de aprendizaje esperado.			
	DIMENSIÓN: Construcción de aprendizaje			
11	Promueve, de forma asertiva y empática, las relaciones interpersonales entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			
12	Orientas su práctica pedagógica a conseguir logros de competencias en los estudiantes.			
13	Promueve un ambiente acogedor tomando como modelo la biodiversidad para el logro de los aprendizajes.			
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte emocional en los estudiantes con necesidades educativas especiales.			

15	Resuelves conflictos dialogando con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.			
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.			
17	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, desarrollando actitudes y habilidades inclusivas.			
18	Se autoevalúa en la aplicación de su programación de enseñanza aprendizaje.			
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			
20	Constata si los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.			
21	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.			
22	Utiliza tecnologías diversas y accesibles, en el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje,			
23	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.			
24	Utiliza diversas metodologías que permiten evaluar formativamente, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.			
25	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.			
26	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
27	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas, comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			
	DIMENSIÓN: Articulación con la comunidad.			
28	Interactúa con sus pares colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.			
29	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			
30	Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución educativa.			
31	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
32	Integra en las prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			

33	Comparte con la comunidad, autoridades locales los retos de su trabajo pedagógico.			
	DIMENSIÓN: Desarrollo profesional.			
34	Comunica en las redes educativas sobre el desarrollo de su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes.			
35	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, la de los estudiantes y las de la institución educativa.			
36	Cumple con las políticas educativas de nivel local, regional y nacional.			
37	Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente.			
38	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el Principio del bien superior del niño y el adolescente.			

ANEXO 05

BASE DE DATOS DE MUESTRA PILOTO

Base de datos de Síndrome de Burnout

J	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X
1	sexo	nivel	ítemSB1	ítemSB2	ítemSB3	ítemSB4	ítemSB5	ítemSB6	ítemSB7	ítemSB8	ítemSB9	ítemSB10	ítemSB11	ítemSB12	ítemSB13	ítemSB14	ítemSB15	ítemSB16	ítemSB17	ítemSB18	ítemSB19	ítemSB20	ítemSB21	ítemSB22
2	1	2	1	1	2	3	2	3	3	2	3	4	4	1	3	4	4	5	4	5	5	5	3	5
3	2	1	2	1	2	3	2	3	4	2	4	5	4	1	3	5	3	5	3	5	4	5	3	5
4	2	1	1	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	1	4	5	2	3	2	3	4	5	3	5
5	2	1	1	2	3	2	3	2	4	2	4	4	4	1	4	5	2	4	2	3	3	5	4	5
6	2	1	1	2	3	2	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	2	3	2	3	3	2	4	4
7	1	2	1	2	3	2	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
8	1	2	2	2	3	2	3	4	5	4	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
9	2	1	2	2	4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4
10	1	2	2	2	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	2	4	5	4	5	3	4	2
11	2	2	3	2	4	2	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5	4	1	4
12	2	1	4	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	2	3	2	3	5	3	5	3
13	1	2	4	5	5	5	5	2	3	2	3	4	4	4	4	4	1	3	2	3	5	3	5	3
14	1	2	4	4	5	4	5	2	3	2	3	3	3	4	2	5	3	5	5	3	5	2	2	4
15	2	2	3	4	5	4	5	2	3	2	3	3	4	1	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4
16	1	2	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	4	5
17	1	2	2	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5
18	1	2	2	3	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5
19	2	2	1	3	5	3	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
20	2	2	1	3	5	3	5	2	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	2	2	1	4	5	4	5	2	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
22	2	2	1	4	4	4	4	1	3	5	3	5	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4
23	2	2	5	5	4	5	4	1	3	5	3	5	4	4	5	4	1	4	4	1	4	4	4	4
24	2	2	5	4	4	4	4	1	4	5	4	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3	4	2
25	2	2	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	2	3	3	5	3	3	5	3	4	1	4
26	2	2	4	5	2	3	5	3	5	4	5	4	5	2	3	4	5	4	4	5	4	3	5	3
27	2	2	4	4	1	3	5	3	5	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3
28	2	3	4	3	1	3	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
29	2	3	4	3	1	4	5	4	5	4	4	1	5	4	4	5	4	5	3	3	5	3	4	4
30	1	3	4	4	1	4	4	4	4	5	4	1	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
31	1	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	1	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
32	1	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	5	2	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5
33	2	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	5	2	3	5	3	5	2	3	5	3	4	5
34	2	3	5	5	4	4	1	3	4	3	5	3	4	1	3	5	3	5	3	4	5	4	4	5
35	2	3	4	5	5	4	1	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	4	4	4	3	5
36	2	3	4	5	4	4	1	4	4	4	5	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	5	3	5
37	1	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5
38	1	3	3	4	3	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5

ANEXO 07

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

Nombre del experto: Dr. RUBINA LOPEZ, ALEJANDRO **Especialidad:** DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Cansancio emocional	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	4	4	4	4
	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	4	4	4	4
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo y me siento fatigado.	4	4	4	4
	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes que tengo que asistir con sus aprendizajes.	4	4	4	4
	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes con poca empatía.	4	4	4	4
	Siento que trabajar toda la jornada con los estudiantes me agota.	4	4	4	4
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	4	4	4	4
	Siento que trabajar me está agotando.	4	4	4	4
	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través de mi trabajo.	4	4	4	4
	Estoy volviéndome insensible con mis estudiantes.	4	4	4	4
	Me preocupa que este trabajo me esté insensibilizando.	4	4	4	4
	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4	4	4	4
	Me siento frustrado con mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que estoy demasiado tiempo dedicado a mi trabajo.	4	4	4	4

Despersonalización	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes.	4	4	4	4
	Cuando trabajo en contacto directo con mis estudiantes me cansa.	4	4	4	4
Realización personal.	Soy empático con facilidad para propiciar un clima agradable con mis estudiantes.	4	4	4	4
	Me siento estimulado después de haber trabajado cercanamente con mis estudiantes.	4	4	4	4
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	4
	Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
	Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada.	4	4	4	4
Me parece que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	4	

DIMENSIÓN	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para el aprendizaje	Conoce y comprende las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes y sus necesidades especiales.	4	4	4	4
	En su planificación curricular utiliza conceptos fundamentales de las diferentes disciplinas con conocimientos actualizados.	4	4	4	4
	Maneja conocimiento actualizado sobre la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	4
	Elabora la programación curricular colaborativamente con sus colegas asumiendo planes pertinentes articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven.	4	4	4	4
	Selecciona los contenidos en función a los aprendizajes fundamentales que el Currículo Nacional busca desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	4

	Diseña creativamente procesos pedagógicos para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	4
	Contextualiza el diseño de enseñanza aprendizaje en base a los estilos de aprendizaje.	4	4	4	4
	Crea, seleccionas y organizas diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	4
	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	4
	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	4
Construcción de aprendizaje	Promueve, de forma asertiva y empática, las relaciones interpersonales entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	4
	Orientas su práctica pedagógica a conseguir logros de competencias en los estudiantes.	4	4	4	4
	Promueve un ambiente acogedor tomando como modelo la biodiversidad para el logro de los aprendizajes.	4	4	4	4
	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte emocional en los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	4
	Resuelves conflictos dialogando con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	4
	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	4	4	4	4
	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, desarrollando actitudes y habilidades inclusivas.	4	4	4	4
	Se autoevalúa en la aplicación de su programación de enseñanza aprendizaje.	4	4	4	4

	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	4
	Constata si los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4
	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	4	4	4	4
	Utiliza tecnologías diversas y accesibles, en el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje,	4	4	4	4
	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	4
	Utiliza diversas metodologías que permiten evaluar formativamente, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	4
	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	4
	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas, comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	4
	Interactúa con sus pares colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	4	4	4	4
	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	4
	Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución	4	4	4	4

Articulación con la comunidad	educativa.				
	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	4
	Integra en las prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	4
	Comparte con la comunidad, autoridades locales los retos de su trabajo pedagógico.	4	4	4	4
Desarrollo profesional.	Comunica en las redes educativas sobre el desarrollo de su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, la de los estudiantes y las de la institución educativa.	4	4	4	4
	Cumple con las políticas educativas de nivel local, regional y nacional.	4	4	4	4
	Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente.	4	4	4	4
	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el Principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X)

En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



DR. RUBINA LOPEZ, ALEJANDRO
DNI: 22755973

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. ORTIZ MOROTE, JESUS ARTURO

Especialidad: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELE- VANCIA	COHE- RENCIA	SUFI- CIENCIA	CLARI- DAD
Cansancio emo- cional	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	4	4	4	4
	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	4	4	4	4
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo y me siento fatigado.	4	4	4	4
	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes que tengo que asistir con sus aprendizajes.	4	4	4	4
	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes con poca empatía.	4	4	4	4
	Siento que trabajar toda la jornada con los estudiantes me agota.	4	4	4	4
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	4	4	4	4
	Siento que trabajar me está agotando.	4	4	4	4
	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través de mi trabajo.	4	4	4	4
	Estoy volviéndome insensible con mis estudiantes.	4	4	4	4
	Me preocupa que este trabajo me esté insensibilizando.	4	4	4	4
	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4	4	4	4
	Me siento frustrado con mi trabajo.	4	4	4	4

Despersonalización	Siento que estoy demasiado tiempo dedicado a mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes.	4	4	4	4
	Cuando trabajo en contacto directo con mis estudiantes me cansa.	4	4	4	4
Realización personal.	Soy empático con facilidad para propiciar un clima agradable con mis estudiantes.	4	4	4	4
	Me siento estimulado después de haber trabajado cercanamente con mis estudiantes.	4	4	4	4
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	4
	Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
	Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada.	4	4	4	4
	Me parece que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	4

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación	Conoce y comprende las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes y sus necesidades especiales.	4	4	4	4
	En su planificación curricular utiliza conceptos fundamentales de las diferentes disciplinas con conocimientos actualizados.	4	4	4	4
	Maneja conocimiento actualizado sobre la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	4
	Elabora la programación curricular colaborativamente con sus colegas asumiendo planes pertinentes articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven.	4	4	4	4
	Selecciona los contenidos en función a los aprendizajes funda-	4	4	4	4

para el aprendizaje	mentales que el Currículo Nacional busca desarrollar en los estudiantes.				
	Diseña creativamente procesos pedagógicos para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	4
	Contextualiza el diseño de enseñanza aprendizaje en base a los estilos de aprendizaje.	4	4	4	4
	Creas, seleccionas y organizas diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	4
	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	4
	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	4
Construcción de aprendizaje	Promueve, de forma asertiva y empática, las relaciones interpersonales entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	4
	Orientas su práctica pedagógica a conseguir logros de competencias en los estudiantes.	4	4	4	4
	Promueve un ambiente acogedor tomando como modelo la biodiversidad para el logro de los aprendizajes.	4	4	4	4
	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte emocional en los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	4
	Resuelve conflictos dialogando con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	4
	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	4	4	4	4
Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, desarrollando actitudes y habilidades inclusivas.	4	4	4	4	


	Se autoevalúa en la aplicación de su programación de enseñanza aprendizaje.	4	4	4	4
	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	4
	Constata si los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4
	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	4	4	4	4
	Utiliza tecnologías diversas y accesibles, en el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje,	4	4	4	4
	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	4
	Utiliza diversas metodologías que permiten evaluar formativamente, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	4
	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	4
	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas, comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	4
	Interactúa con sus pares colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	4	4	4	4
	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	4

Articulación con la comunidad	Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución educativa.	4	4	4	4
	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	4
	Integra en las prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	4
	Comparte con la comunidad, autoridades locales los retos de su trabajo pedagógico.	4	4	4	4
Desarrollo profesional.	Comunica en las redes educativas sobre el desarrollo de su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, la de los estudiantes y las de la institución educativa.	4	4	4	4
	Cumple con las políticas educativas de nivel local, regional y nacional.	4	4	4	4
	Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente.	4	4	4	4
	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el Principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X)

En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 DR. ARTURO ORTIZ MOROTE
 PSICOPEDAGOGO CLINICO
 R R N° 03706 2004

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Magister Doris Gioconda Guzmán Soto **Especialidad:** GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELE- VANCIA	COHE- RENCIA	SUFI- CIENCIA	CLARI- DAD
Cansancio emo- cional	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	4	4	4	4
	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	4	4	4	4
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo y me siento fatigado.	4	4	4	4
	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes que tengo que asistir con sus aprendizajes.	4	4	4	4
	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes con poca empatía.	4	4	4	4
	Siento que trabajar toda la jornada con los estudiantes me agota.	4	4	4	4
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	4	4	4	4
	Siento que trabajar me está agotando.	4	4	4	4
	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través de mi trabajo.	4	4	4	4
Despersonalización	Estoy volviéndome insensible con mis estudiantes.	4	4	4	4
	Me preocupa que este trabajo me esté insensibilizando.	4	4	4	4
	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4	4	4	4
	Me siento frustrado con mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que estoy demasiado tiempo dedicado a mi trabajo.	4	4	4	4

	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes.	4	4	4	4
	Cuando trabajo en contacto directo con mis estudiantes me cansa.	4	4	4	4
Realización personal.	Soy empático con facilidad para propiciar un clima agradable con mis estudiantes.	4	4	4	4
	Me siento estimulado después de haber trabajado cercanamente con mis estudiantes.	4	4	4	4
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	4
	Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
	Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada.	4	4	4	4
	Me parece que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	4

DIMENSIÓN	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para el aprendizaje	Conoce y comprende las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes y sus necesidades especiales.	4	4	4	4
	En su planificación curricular utiliza conceptos fundamentales de las diferentes disciplinas con conocimientos actualizados.	4	4	4	4
	Maneja conocimiento actualizado sobre la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	4
	Elabora la programación curricular colaborativamente con sus colegas asumiendo planes pertinentes articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven.	4	4	4	4
	Selecciona los contenidos en función a los aprendizajes fundamentales que el Currículo Nacional busca desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	4
	Diseña creativamente procesos pedagógicos para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	4

	Contextualiza el diseño de enseñanza aprendizaje en base a los estilos de aprendizaje.	4	4	4	4
	Crea, seleccionas y organizas diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	4
	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	4
	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	4
Construcción de aprendizaje	Promueve, de forma asertiva y empática, las relaciones interpersonales entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	4
	Orientas su práctica pedagógica a conseguir logros de competencias en los estudiantes.	4	4	4	4
	Promueve un ambiente acogedor tomando como modelo la biodiversidad para el logro de los aprendizajes.	4	4	4	4
	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte emocional en los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	4
	Resuelves conflictos dialogando con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	4
	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	4	4	4	4
	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, desarrollando actitudes y habilidades inclusivas.	4	4	4	4
	Se autoevalúa en la aplicación de su programación de enseñanza aprendizaje.	4	4	4	4
	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	4
	Constata si los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4
Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	4	4	4	4	

	Utiliza tecnologías diversas y accesibles, en el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje,	4	4	4	4
	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	4
	Utiliza diversas metodologías que permiten evaluar formativamente, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	4
	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	4
	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas, comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	4
Articulación con la comunidad	Interactúa con sus pares colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	4	4	4	4
	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	4
	Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución educativa.	4	4	4	4
	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	4
	Integra en las prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	4
	Comparte con la comunidad, autoridades locales los retos de su trabajo pedagógico.	4	4	4	4
	Comunica en las redes educativas sobre el desarrollo de su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, la de los estudiantes y las de la institución educativa.	4	4	4	4

Desarrollo profesional.	Cumple con las políticas educativas de nivel local, regional y nacional.	4	4	4	4
	Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente.	4	4	4	4
	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el Principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x)

En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()

Firma y Sello del Experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. ADALBERTO LUCAS CABELLO **Especialidad:** Dr. en Ciencias de la Educación

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

VARIABLE 1: SINDROME BURNOUT					
DIMENSIÓN	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Cansancio emocional	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	3	4	3	4
	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	4	3	4	3
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo y me siento fatigado.	3	4	4	4
	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes que tengo que asistir con sus aprendizajes.	4	4	4	3
	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes con poca empatía.	4	3	3	4
	Siento que trabajar toda la jornada con los estudiantes me agota.	4	4	4	4
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	4	4	4	4
	Siento que trabajar me está agotando.	3	4	4	4
	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través de mi trabajo.	4	4	4	3
	Estoy volviéndome insensible con mis estudiantes.	4	3	4	3
	Me preocupa que este trabajo me esté insensibilizando.	4	4	4	4
	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	3	4	4	3
	Me siento frustrado con mi trabajo.	4	4	4	3

Despersonalización	Siento que estoy demasiado tiempo dedicado a mi trabajo.	4	3	4	4
	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes.	4	4	4	4
	Cuando trabajo en contacto directo con mis estudiantes me cansa.	4	4	3	3
Realización personal.	Soy empático con facilidad para propiciar un clima agradable con mis estudiantes.	4	3	4	4
	Me siento estimulado después de haber trabajado cercanamente con mis estudiantes.	3	4	3	4
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	4
	Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades.	4	4	4	3
	Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada.	4	4	4	4
	Me parece que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	3	4	4	4

DIMENSIÓN	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para el aprendizaje	Conoce y comprende las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes y sus necesidades especiales.	4	4	4	4
	En su planificación curricular utiliza conceptos fundamentales de las diferentes disciplinas con conocimientos actualizados.	4	4	4	4
	Maneja conocimiento actualizado sobre la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	4
	Elabora la programación curricular colaborativamente con sus colegas asumiendo planes pertinentes articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven.	4	4	4	4
	Selecciona los contenidos en función a los aprendizajes fundamentales que el Currículo Nacional busca desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	4
	Diseña creativamente procesos pedagógicos para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	4

	Contextualiza el diseño de enseñanza aprendizaje en base a los estilos de aprendizaje.	4	4	4	4
	Crea, seleccionas y organizas diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	4
	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	4
	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	4
Construcción de aprendizaje	Promueve, de forma asertiva y empática, las relaciones interpersonales entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	4
	Orientas su práctica pedagógica a conseguir logros de competencias en los estudiantes.	4	4	4	4
	Promueve un ambiente acogedor tomando como modelo la biodiversidad para el logro de los aprendizajes.	4	4	4	4
	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte emocional en los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	4
	Resuelves conflictos dialogando con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	4
	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	4	4	4	4
	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, desarrollando actitudes y habilidades inclusivas.	4	4	4	4
	Se autoevalúa en la aplicación de su programación de enseñanza aprendizaje.	4	4	4	4
	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	4
	Constata si los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4
Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	4	4	4	4	

	Utiliza tecnologías diversas y accesibles, en el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje,	4	4	4	4
	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	4
	Utiliza diversas metodologías que permiten evaluar formativamente, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	4
	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	4
	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas, comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	4
Articulación con la comunidad	Interactúa con sus pares colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	4	4	4	4
	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	4
	Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución educativa.	4	4	4	4
	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	4
	Integra en las prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	4
	Comparte con la comunidad, autoridades locales los retos de su trabajo pedagógico.	4	4	4	4
	Comunica en las redes educativas sobre el desarrollo de su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, la de los estudiantes y las de la institución educativa.	4	4	4	4

Desarrollo profesional.	Cumple con las políticas educativas de nivel local, regional y nacional.	4	4	4	4
	Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente.	4	4	4	4
	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el Principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Dr. ADALBERTO LUCAS CABELLO
DNI: 22491809

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Arturo Lucas Cabello

Especialidad: DOCTOR EN FILOSOFÍA

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Cansancio emocional	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	4	4	4	4
	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	4	4	4	4
	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo y me siento fatigado.	4	4	4	4
	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes que tengo que asistir con sus aprendizajes.	4	4	4	4
	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes con poca empatía.	4	4	4	4
	Siento que trabajar toda la jornada con los estudiantes me agota.	4	4	4	4
	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	4	4	4	4
	Siento que trabajar me está agotando.	4	4	4	4
	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través de mi trabajo.	4	4	4	4
	Estoy volviéndome insensible con mis estudiantes.	4	4	4	4
	Me preocupa que este trabajo me esté insensibilizando.	4	4	4	4
	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4	4	4	4
	Me siento frustrado con mi trabajo.	4	4	4	4

Despersonalización	Siento que estoy demasiado tiempo dedicado a mi trabajo.	4	4	4	4
	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes.	4	4	4	4
	Cuando trabajo en contacto directo con mis estudiantes me cansa.	4	4	4	4
Realización personal.	Soy empático con facilidad para propiciar un clima agradable con mis estudiantes.	4	4	4	4
	Me siento estimulado después de haber trabajado cercanamente con mis estudiantes.	4	4	4	4
	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	4	4	4	4
	Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4
	Creo que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada.	4	4	4	4
	Me parece que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	4

DIMENSIÓN	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación	Conoce y comprende las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes y sus necesidades especiales.	4	4	4	4
	En su planificación curricular utiliza conceptos fundamentales de las diferentes disciplinas con conocimientos actualizados.	4	4	4	4
	Maneja conocimiento actualizado sobre la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	4
	Elabora la programación curricular colaborativamente con sus colegas asumiendo planes pertinentes articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven.	4	4	4	4
	Selecciona los contenidos en función a los aprendizajes funda-	4	4	4	4

para el aprendizaje	mentales que el Currículo Nacional busca desarrollar en los estudiantes.				
	Diseña creativamente procesos pedagógicos para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	4
	Contextualiza el diseño de enseñanza aprendizaje en base a los estilos de aprendizaje.	4	4	4	4
	Crea, seleccionas y organizas diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	4
	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	4
	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	4
Construcción de aprendizaje	Promueve, de forma asertiva y empática, las relaciones interpersonales entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	4
	Orientas su práctica pedagógica a conseguir logros de competencias en los estudiantes.	4	4	4	4
	Promueve un ambiente acogedor tomando como modelo la biodiversidad para el logro de los aprendizajes.	4	4	4	4
	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte emocional en los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	4
	Resuelves conflictos dialogando con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	4
	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.	4	4	4	4
Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, desarrollando actitudes y habilidades inclusivas.	4	4	4	4	

	Se autoevalúa en la aplicación de su programación de enseñanza aprendizaje.	4	4	4	4
	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	4
	Constata si los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4
	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	4	4	4	4
	Utiliza tecnologías diversas y accesibles, en el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje,	4	4	4	4
	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	4
	Utiliza diversas metodologías que permiten evaluar formativamente, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	4
	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	4
	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas, comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	4
	Interactúa con sus pares colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución educativa.	4	4	4	4
	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional y los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	4

Articulación con la comunidad	Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución educativa.	4	4	4	4
	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	4
	Integra en las prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	4
	Comparte con la comunidad, autoridades locales los retos de su trabajo pedagógico.	4	4	4	4
Desarrollo profesional.	Comunica en las redes educativas sobre el desarrollo de su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, la de los estudiantes y las de la institución educativa.	4	4	4	4
	Cumple con las políticas educativas de nivel local, regional y nacional.	4	4	4	4
	Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional docente.	4	4	4	4
	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el Principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X)

En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Dr. Arturo Lucas Cabello

DNI: 22491809

NOTA BIOGRÁFICA

MARIA CLEMENTINA MEZA PÉREZ, nació en la ciudad de Huánuco el 15 de diciembre de 1975 en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano, distrito de Huánuco, hija de Don James Alcides Meza Minaya y Doña María Pérez Alvarado. Realizó sus estudios de educación primaria en la I.E. Mariano Damaso Beraun N°32223 de Paucarbamba, estudios secundarios en la Institución educativa Illatupa de Huánuco, Realizó su estudio superior en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, obteniendo el título de Licenciada en Educación Especialidad Biología y Química, obtuvo el Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, la experiencia laboral durante toda su carrera los realizó en diferentes Instituciones Públicas.

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **20:00h**, del día **27 DE OCTUBRE DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Manuel Roberto BLANCO ALIAGA	Presidente
Dr. Ciro Ángel LAZO SALCEDO	Secretario
Dr. Lester Froilán SALINAS ORDOÑEZ	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Zósimo Pedro JACHA AYALA (Resolución N° 0302-2021-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña María Clementina MEZA PÉREZ.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **SÍNDROME BURNOUT Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED RURAL 01 DEL DISTRITO DE SANTAMARIA DEL VALLE – HUÁNUCO.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de *Dieciséis* (16),
Equivalente a *Bueno*, por lo que se declara *Aprobada*
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las... *21:30* ... horas de 27 de octubre de 2022.

.....
PRESIDENTE
DNI N° *20892344*

.....
SECRETARIO
DNI N° *22415868*

.....
VOCAL
DNI N° *40349762*

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 2080-2022-UNHEVAL-FCE/D).



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dra. Clorinda Natividad Barrionuevo Torres

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **SÍNDROME BURNOUT Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED RURAL 01 DEL DISTRITO DE SANTAMARIA DEL VALLE – HUÁNUCO**, realizada por la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Maria Clementina MEZA PEREZ**, cuenta con un **índice de similitud del 22%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 25% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 27 de junio de 2022.



DRA. CLORINDA NATIVIDAD BARRIONUEVO TORRES
DIRECTORA
UNIDAD DE POSGRADO – EDUCACIÓN



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	MEZA PÉREZ MARÍA CLEMENTINA						
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular: 999235674
Nro. de Documento:	07533895				Correo Electrónico:	mariaclementinamezaperez@gmail.com	

Apellidos y Nombres:							
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:							
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO				
Apellidos y Nombres:	JACHA AYALA ZOSIMO PEDRO			ORCID ID:	0000-0003.0745-7751		
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento: 22407184

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	BLANCO ALIAGA MANUEL ROBERTO
Secretario:	LAZO SALCEDO CIRO ANGEL
Vocal:	SALINAS ORDOÑEZ LESTER FROILAN
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
SÍNDROME BURNOUT Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED RURAL 01 DEL DISTRITO DE SANTAMARIA DEL VALLE – HUÁNUCO.
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico o Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)



Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2022			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	SÍNDROME BURNOUT	DESEMPEÑO DOCENTE	ESTRÉS			
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>		
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:			
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					SI	NO <input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:						

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	MEZA PÉREZ MARÍA CLEMENTINA		Huella Digital
DNI:	07533895		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 31 /01 /2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.