



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Síndrome de Burnout y desempeño docente en la
Institución Educativa Ciencias del Cusco - 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTORA:

Ortíz Salas, Diana Asunción (ORCID: [0000-0002-6181-7749](https://orcid.org/0000-0002-6181-7749))

ASESORA:

Dra. Duran Llaro, Kony Luby (ORCID: [0000-0003-4825-3683](https://orcid.org/0000-0003-4825-3683))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Flavio y Dora, ángeles que guían mis pasos, por brindarme la vida y formarme dentro de los principios y valores del buen vivir.

Para Diana y Gabriel, motivo y razón que inspiran vencer todo tipo de adversidades y continuar en este bello tejido de la vida.

A Javier mi compañero de vida, por todo su soporte emocional e inmenso amor.

Agradecimiento

A la Dra. Dra. Kony Luby Duran Llaro
Dra. María Peregrina Cruzado, de
quienes me nutrí en sabiduría y
disfrute de este hermoso proceso de
investigar. Gratitud eterna.

A todos mis colegas del Glorioso colegio
nacional de Ciencias que participaron en
esta investigación, por su apoyo
incondicional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Niveles de Síndrome del Burnout en docentes del Colegio Nacional De Ciencias Cusco.....	25
Tabla 2	Niveles del desempeño docente en docentes del Colegio Nacional De Ciencias Cusco.....	26
Tabla 3	Niveles de las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout.....	27
Tabla 4	Niveles de las dimensiones de la variable Desempeño Docente.....	28
Tabla 5	Prueba de normalidad del Síndrome del Burnout, desempeño docente y dimensiones.....	29
Tabla 6	Grado de correlación y significancia entre la variable Síndrome de Burnout y desempeño docente.....	30
Tabla 7	Relación entre el agotamiento emocional con el desempeño docente en profesores de la I.E. Ciencias.....	31
Tabla 8	Relación entre la despersonalización con el desempeño docente en profesores de la I.E. Ciencias.....	32
Tabla 9	Relación entre la realización personal con el desempeño docente en profesores de la I.E. Ciencias Cusco.....	33

Índice de figuras

Figura 1	Diseño de investigación.....	20
Figura 2	Niveles de Síndrome del Burnout en docentes del Colegio Nacional De Ciencias Cusco.....	25
Figura 3	Niveles del desempeño docente en docentes del Colegio Nacional De Ciencias Cusco.....	26

Resumen

El estudio presentado orienta su propósito relacionar el Síndrome de Burnout y desempeño docente en la I.E. Ciencias de Cusco. Es una investigación básica, correlacional, no experimental, de corte transversal. Se trabajo con 71 educadores seleccionados mediante el muestreo por conveniencia no probabilístico.

Para recabar la información se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, sobre Síndrome de Burnout y desempeño docente, validado y respaldado por medio de pesquisa de expertos conocedores sobre el tema.

Las conclusiones arribadas es que existe correlación alta, inversa y significativa entre las variables de estudio, con una significancia de $p= 0.000 < 0.05$, con un Rho de Spearman que $r = -0.831$, es decir a mayor SB en los educadores menor es el desenvolvimiento docente. Manifestando, que de 71 maestros de la IE Ciencias que participaron del estudio el 47.9% (34) de ellos presentaron un resultado moderado del síndrome del quemado, y el 38.0% (27) se encuentra en un nivel bajo, concluyendo que los educadores de la I.E. Ciencias presentan un nivel moderado a bajo del SB.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, rendimiento docente, cansancio emocional, despersonalización, baja realización personal.

Abstract

The study presented guides its purpose to relate the Burnout Syndrome and teaching performance in the I.E. Cuzco Sciences. It is a basic, correlational, non-experimental, cross-sectional investigation. We worked with 71 educators selected by non-probabilistic convenience sampling.

To collect the information, the questionnaire was used as an instrument, through the survey on Burnout Syndrome and teaching performance, validated and supported by research by experts knowledgeable on the subject.

The conclusions drawn are that there is a high inverse and significant correlation between the study variables, with a significance of $p= 0.000 < 0.05$, with a Spearman's Rho that $r = -0.831$, that is, the higher the SB in the educators, the lower the development teacher. Stating that of the 71 teachers of the EI Sciences who participated in the study, 47.9% (34) of them presented a moderate result of burnout syndrome, and 38.0% (27) are at a low level, concluding that the educators of the I.E. Sciences present a moderate to low level of the SB.

Keywords: Burnout syndrome, teaching performance, emotional exhaustion, depersonalization, low personal achievement.

I. INTRODUCCIÓN:

Mundialmente se ha comprobado que el síndrome de Burnout (SB) y las tensiones, ansiedades, fatigas entre otros males son los que priman en el presente siglo, situación que padecen trabajadores en diferentes disciplinas, incluyendo los que se encuentran en el ámbito educativo; este mal se acrecentó en estos últimos años, producto de la pandemia del Covid 19, del confinamiento prolongado para evitar el contagio masivo, de la nueva forma de trabajo asumido por los maestros, del manejo de plataformas y recursos tecnológicos muchos desconocidos hasta ese momento, del incremento de responsabilidades en el desempeño docente como son las reuniones colegiadas, atención a los padres y madres de familia, retroalimentación a los niños y adolescentes, entrega de informes, monitoreos permanentes y otros, que sumergieron a los docentes enfrentar estrés, ansiedad, miedos, angustias en tiempos de pandemia.

Situaciones similares se han vivido a nivel mundial, así veamos el caso de Irán, donde llevaron muchas investigaciones sobre el tema, una de ellas con el resultado que demuestra que los educadores no lograron sentir satisfacción por su desempeño docente por el alto grado de cansancio emotivo, indiferencia y deshumanización, poco desenvolvimiento profesional (Ghanizadeh y Jalal, 2020). Caso equivalente sucede en Argentina en la investigación realizada por Collado, (2016) a dos unidades académicas, media y universitaria y 193 profesores, con resultados que resaltan el cansancio anímico y físico de los colaboradores con las más altas calificaciones, por la sobrecarga de actividades y precisiones en su labor, con la degeneración de las condiciones de su labor, todas ligadas a la ansiedad y angustia. Cortés (2021) menciona que muchos educadores incrementaron sus preocupaciones al oír a sus estudiantes exponer sus carencias tales como: necesidad de conectividad, sin recursos tecnológicos para continuar con sus estudios, carencia económica de los padres para adquisición de equipos, lo que se sumaban ausencias de los estudiantes en las sesiones virtuales. Pero por otro lado también quedó evidenciado en los profesores la carencia de métodos y didáctica de enseñar y evaluar en este nuevo contexto educativo, lo que generó mayores complicaciones en su desempeño pedagógico.

En México, según Espinoza (2021) en su artículo académico, menciona que, frente al incremento de casos de depresión y estrés crónico en los docentes, es una necesidad que cada institución cuente con planes preventivos para afrontar y cuidar la salud emocional de maestros y estudiantes.

Por otro lado, en el estudio realizado por Párraga (2020) informa que el 90% de educadores demuestran estrés laboral en diferentes niveles, por el cambio de modalidad de trabajo, determinando el cansancio, agotamiento tanto emocional y físico, lo que conlleva a la gestión de la I.E. aplicar planes preventivos de trabajo y cuidado de la salud emocional.

A nivel nacional en los estudios realizados por Collantes (2021) demostró que el 84.7% de docentes integrantes de esta investigación presenta un estrés medio, un 9.8% estrés en nivel alto, un 26.4% de los mismos maestros demuestra un desempeño laboral en nivel medio, y un 15.3% en un nivel malo de desempeño docente, concluyendo que cuanto más alto es el nivel de estrés, disminuye la capacidad de desenvolvimiento eficaz de su labor como docente.

Similar estudio corrobora la relación entre el desgaste físico y emocional que padecieron profesores en la I.E. Del distrito de Poroto y como se relacionó de manera directa con su desempeño docente en el estudio realizado por Vidal (2019) un 21% de docentes evidencian una escala alta de SB, frente al 27% de docentes que demuestran un desempeño docente medio a bajo, existiendo una conexión inversa entre ambas variables.

Relación que no es extraña a nuestra realidad, desde el cierre temporal de las I.E. e ingreso a una etapa de educación virtual, sumado el contagio vertiginoso de este virus, que alcanzó a los hogares de los maestros y sus familiares, muchos incluso llegaron a perder a seres queridos, pero igual se debía continuar con la labor pedagógica en medio del dolor, temor y angustia, síntomas del estrés laboral como afirma Monterrosa (2020), realidad descrita que es reafirmada con los datos obtenidos en la última encuesta a docentes ejecutada a nivel nacional (ENDO) por el MINEDU (2021), con el propósito de recabar datos actualizados las percepciones en torno a las condiciones de trabajo que afectan el bienestar socioemocional de los maestros, a partir del 2020 este recojo se hizo de manera remota vía telefónica a una muestra de educadores de IIEE estatales de EBR de todo el país, encontrando entre los resultados que el 60.4% de los docentes

demuestra tener estrés en este trabajo remoto, el 27.3% responde tener ansiedad, y un 16.2% ingreso a una etapa de depresión.

Problemática que se incrementa desde el ámbito administrativo, cuando los órganos intermedios como UGEL o GEREDU del MED, empiezan a generar normas y directivas en el cumplimiento de las funciones, con la entrega de una variedad de informes, estadísticas y reportes por estudiantes que solo eleva la carga laboral en los docentes, sin considerar las sesiones sincrónicas y asincrónicas, atenciones a los padres de familia, la presencia de programas y proyectos como semáforo escuela, visitas y monitoreos SIMON y otros que incrementa el estrés en los profesores.

Al respecto Ventura (2020), indica que ciertos factores perturban el rendimiento y buen desempeño pedagógico de los profesores, además de la sobrecarga laboral, es la escasez del tiempo para cubrir otras necesidades, como la recreación, tiempo para compartir en familia u otras actividades fuera de lo laboral.

Problemática que no es ajena en docentes del colegio nacional de Ciencias Cusco, quienes a más de lo descrito líneas arriba, deben enfrentar las precarias condiciones con que los estudiantes cuentan en sus hogares, como también la necesidad de laborar en dos I.E. por cuestiones económicas, generando en ellos un doble desgaste emocional y carga laboral.

Antecedentes descritos que nos permiten formular el siguiente escenario problemático: ¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en la I.E. Ciencias Cusco?

Planteando de la misma manera las preguntas específicas de investigación

¿Qué relación existe entre el agotamiento emocional con el desempeño docente en la I.E. Ciencias Cusco?

¿Qué relación existe entre la despersonalización con el desempeño docente en la I.E. Ciencias Cusco?

¿Qué relación existe entre la realización personal y el desempeño docente en la I.E. Ciencias Cusco?

La investigación busca relacionar el SB y el desempeño docente en la I.E. Ciencias de Cusco como objetivo general, también relacionar el cansancio emocional con el desempeño docente en la I.E. Ciencias Cusco. Establecer la relación del cansancio emocional con el desempeño docente en la I.E. Ciencias Cusco.

despersonalización y práctica docente en la I.E. Ciencias Cusco. Relacionar la realización personal y el desempeño en la I.E. Ciencias Cusco.

Justificando la presente investigación desde el aspecto práctico pues las conclusiones arribadas en el presente estudio, permitirá reorientar políticas institucionales sobre la salud mental y equilibrio emocional del personal docente, coadyuvando en la búsqueda de estrategias y planes de mejora.

Desde el aspecto científico: la correcta estabilidad emocional y buena salud mental de los profesores, permite el pleno desarrollo profesional con altos estándares educativos y buen desempeño docente.

Desde el aspecto social, por ser una temática que responde a la coyuntura actual, se visibilizara los resultados de ambas relaciones para concientizarse frente la realidad encontrada y acogerse a proyectos e innovaciones que reviertan los datos encontrados.

Por consiguiente, se plantea:

HA: El síndrome de burnout se relaciona con el desempeño docente de la I.E. Ciencias de Cusco. HO: El síndrome de burnout no se relaciona con el desempeño docente de la I.E. Ciencias de Cusco.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales, deseo partir con el estudio de Cortés (2021) quien en su artículo, resume el abrupto cambio de vida social, profesional que afrontaron los educadores de la Universidad Tamaulipas en México, por presencia de COVID 19, trasladando las aulas universitarias a espacios adaptados en sus hogares, donde el uso y manejo de la tecnología resulto un desafío, por la poca o nula relación con las variadas plataformas, generando en ellos, agotamiento emocional, depresión, baja realización personal y hasta despersonalización, concluyendo su estudio que los efectos negativos que ocasiona el estrés crónico, no solo afectan a quien lo padece sino influye de manera directa en la institución a la que pertenece, toda vez que los docentes sufren de baja en su productividad, brindan un servicio deficiente, dificultan para relacionarse y por ende no alcanzaran los fines y propuestas institucionales.

Para investigadores como Buele (2019). Destaca la gran responsabilidad que en estos últimos años se fue incrementando a los docentes, y cumplir diferentes roles dentro de la institución educativa, lo que genera elevados índices de estrés y están propensos a desarrollar SB, el mismo que afecta de manera directa a su desempeño laboral. Responsabilidades que van más allá de impartir las sesiones de enseñanza aprendizaje, de retroalimentar, de incorporar las TIC y tener un seguimiento personalizado a los estudiantes como tutores, guías, orientadores de acuerdo a la diversidad de requerimientos e inquietudes de los educandos, el fomento de nuevos enfoques y modos de planificación y organización de trabajo, son factores que influyen en el incremento del estrés en ellos.

Otra de los aportes es de Herrera (2021) quien en su artículo de investigación plantea el análisis del nivel de SB en los maestros de la U.E. Israel en el Ecuador para mejorar la relación de la enseñanza y aprendizaje, ha utilizado metodología con enfoque cualitativo-descriptivo, apoyándose en juicio de expertos, aplicando la encuesta y entrevistas a una grupo aleatorio simple, resultados que permitió conocer que en el período 2019-2020 el 20% de los encuestados demostraban riesgo potencial de ingresar síndrome de Burnout por presentar escalas altas de

cansancio emotivo, escala media de indiferencia y deshumanización y un índice medio de bajo desarrollo personal, resultados que se contrastan con las escalas de valoración de puntuaciones, indicando que si dos dimensiones son altas y baja la tercera, nos enfrentamos al fenómeno del SB, resultados contrastados con el trabajo docente, pues este estudio arroja estar en un nivel bajo. Conclusiones que permite afirmar la relación directa entre ambas orientaciones, y la importancia de tener equilibrio físico, mental y social para tener mejor rendimiento laboral.

En España, Fraile (2021) en su investigación doctoral plantea la indagación sobre el estrés crónico, la frustración, burnout y el desenvolvimiento en educadores de enseñanza pública en la Comunidad Autónoma de Madrid, para ello utiliza procedimiento mixto. Inicia con una etapa cualitativa con entrevista a doce maestros para conocer factores que causan el estrés laboral que influye en su desempeño, resaltando entre algunas las cargas laborales psicofísica, conductas disruptivas, la diversidad del estudiantado, equipamiento, infraestructura entre otros. Destacando que son los profesores mayores de 50 años que denotan más agotamiento emocional y baja realización personal, entre algunos factores esta, laborar en instituciones con bajo nivel socio económico, distancias de desplazamiento desde sus hogares al trabajo de 31 a 45 minutos de congestión vehicular, jornadas partidas entre otros. En una segunda etapa de investigación desarrolla un enfoque cuantitativo, utilizando como instrumento la escala de percepción de estrés laboral y cuestionarios a 252 educadores como grupo único, denotando resultados nivel medio en angustia laboral y desilusión en sus desengaño en sus necesidades psicológicas básicas, bajo en SB, se evidencio que las variables cansancio emotivo y asimilación para la dimensión compromiso están unidas al 22% de las disimilitudes encontradas con relación a la dimensión abandono de la profesión.

Sin embargo, es interesante conocer la investigación comparativa que logro desarrollar Alvites (2019) con docentes de educación básica y superior de América Latina, Europa y Norteamérica, considerando una investigación exploratoria, a una muestra no probabilística, de forma intencional con n= 81, aplicando instrumentos que permitieron obtener resultados sobre factores psicosociales y estrés, y su influencia en el desempeño docente, en su estudio utilizo el diseño no experimental,

correlacional, transversal de enfoque cuantitativo. Fundamenta, que la sociedad de la información y del conocimiento avanza de manera veloz y constante en el ámbito de la educación, lo que conlleva a la confrontación del educador frente a la presión de los estudiantes, la sociedad, los medios de comunicación y entre los propios colegas de trabajo. Concluyendo que existe una correlación significativa entre las variables de estudio, con prevalencia del estrés por ansiedad, depresión, entre otros factores que se relacionan con elementos psicológicos y sociales.

Por otro lado, en el estudio realizado por Rubio (2019) que tiene como objetivo indagar sobre las impresiones que tienen los educadores de instituciones educativas urbanas y rurales de Chile, sobre los aspectos psicológicos, ambientales y sociales que se relacionan al estrés laboral, utilizaron la metodología fundamentada en el enfoque cualitativo fenomenológico, con un enfoque que acepta el estudio de casos. Dentro de las estrategias para recabar información está el grupo de discusión. Los educadores integrantes de la investigación, fueron seleccionados por medio de muestreo no probabilístico intencional, del tipo casos. Entre los resultados afectan a la salud mental e ingreso al estrés laboral esta el deficiente liderazgo, la carga de trabajo, la elevada cantidad de alumnos en cada sección, padres de familia ausentes, sin responsabilidad para el colegio, estudiantes desmotivados, burocracia administrativa entre otros.

No obstante, Guayasamín (2020) aportan con su investigación la importancia de valorar el estrés del trabajo dentro del ambiente de teletrabajo, en educadores de un colegio Fiscal de la provincia de Manabí, Ecuador. Es un estudio cualitativo y cuantitativo, utilizando el sondeo como instrumento para recabar información, las mismas que fueron analizadas e interpretadas de tipo descriptivo e inferencial. Entre los resultados obtenidos esta que 61% de los educadores demostró “bastante estrés” indicando que los signos más recurrentes fueron la presencia de pesadillas, dificultades para conciliar el sueño, nerviosismo al desarrollar sus actividades cotidianas, intranquilidad y falta de paciencia para atender los casos de los alumnos, irritabilidad ante los padres y madres de familia y entre colegas. Entre otros factores que incidieron en estos resultados está el salario inadecuado que es desproporcional a la labor que desarrolla; los constantes cambios en las

metodologías y sistema de enseñanza que los órganos educativos superior determinan; la carencia de recursos frente a las particularidades del teletrabajo y la modalidad a distancia.

Frente a los antecedentes descritos también está la investigación de Nova (2020), desarrollado con docentes mexicanos, tiene como objetivo determinar los factores asociados al SB en educadores y su frecuencia en las mujeres, por ser una población que cumple variados roles dentro de la institución y sus hogares, así como los factores que influyen ingresar a este trastorno. En este estudio se utilizó como instrumentos de recolección de información los cuestionarios. La muestra considero 48%, hombres y 52%, mujeres para contrastar los antagonismos por genero frente a este problema de salud pública. Entre las conclusiones esta los altos niveles del síndrome de burnout que las profesoras demostraron frente a los profesores, entre los factores que conllevaron a dicha realidad está la doble responsabilidad que cumple en el colegio, el hogar y la sociedad, factores psicosociales que influyen ingresar a ese estado, lo que hace de este género un grupo en riesgo.

Por otro lado, también la investigación de Vidal (2019), aporta conclusiones interesantes en sus resultados, evaluando la correlación entre el SB y desempeño docente, aplicando un test de cálculo nombrado como MBI-ES, incluyendo 30 preguntas en una escala ordinal, y aplicando un cuestionario en dentro de los estratos del desempeño docente para cuantificar la otra variable, con un total de 26 preguntas. Dentro de los resultados arribados esta que el 58% de los participantes en la investigación demostraron elevadas escalas de estrés en el trabajo, y 36% evidencio desenvolvimiento medio. Concluyendo la existencia y *correlación estrecha y directa en el estudio, reconociendo que a mayor escala de estrés el desempeño pedagógico baja.*

Entre los antecedentes nacionales encontramos a Gonzáles (2020) quien manifiesta como principio a determinar la existencia de relación entre el estrés y el desempeño pedagógico en la I.E. Huarochirí. Con una población de 80 educadores. Utiliza una metodología hipotético-deductivo de tipo descriptivo correlacional, de

diseño no experimental y enfoque cuantitativo. El instrumento para recojo de la información en ambas variables fue el cuestionario. Con un resultado que existe la relación positiva en ambas variables, con una correlación moderada, altamente significativo. Rho de Spearman de 0.659 y sig. bilateral $p=0.000 < 0.01$, concluyendo el estudio entre la relación directa del estrés y desempeño docente en la I.E. antes mencionada.

En Huancavelica Saravia (2021). Realiza el estudio con el propósito de evidenciar la relación del agotamiento en el trabajo y su desenvolvimiento laboral en profesores del nivel secundario, en el presente estudio utiliza la metodología descriptiva, de tipo no experimental, con una muestra conformada por 63 maestros del nivel secundaria, los instrumentos empleados para ambas variables son el cuestionario de Maslach y de desempeño laboral. Entre los resultados obtenidos el 22,2% de los educadores evidencio desgaste emocional leve y el 77,8% elevado agotamiento; con relación al desempeño docente, el 23,8% demostró desempeño bajo, 74,6% desempeño medio y el 1,6% desempeño alto. Concluyendo que el SB es significativo en relación con el desempeño pedagógico.

En Arequipa, Manrique (2020) desarrollo la exploración con el propósito de determinar la influencia del SB en el desempeño de los profesores de la facultad de Educación de la UNSA, para ello desarrollo el estudio cuantitativo, descriptivo transversal y correlacional, los instrumentos para ambas variables el cuestionario. Concluyendo que se halla una correlación directa (0,953) y la sig. bilateral $0,000 < 0,05$ entre síndrome burnout y el desempeño laboral, recomendando que cada institución deba tener un marco propositivo con planes y actividades definidas para revertir futuros resultados como estos.

De Chiclayo, Orosco (2021) en su investigación se centra en examinar la relación entre SB y desempeño docente en la I.E. de Chiclayo. Desarrolla una investigación cuantitativa, de tipo básica, no experimental, descriptivo-correlacional, con una muestra de 50 educadores del área de educación física en los niveles inicial y primaria, utiliza como instrumento la encuesta para las dos variables, concluyendo en sus resultados la no existencia de correlación entre ambos resultados, sin

embargo de acuerdo a los datos descriptivos encontrados manifiesta que los educadores son propensos a sufrir del SB pero no afecta significativamente en su desempeño.

Montoya (2020), tiene una investigación de nivel correlacional con la participación de 65 docentes, con resultados que evidencian una elevada correlación entre el SB y el desempeño pedagógico, con resultados de $n(r=0,831)$ en la etapa de pandemia vivida por el COVID-19, con resultados porcentuales del 60.0% de maestros que se encuentran en una escala alta del SB frente a un 56.8% en un desempeño bajo. Concluyendo la existencia de una correlación directa e inversa entre ambas variables; y mucho más en esta etapa de aislamiento social y el aumento colectivo por los contagios del COVID 19 que muchos maestros en todo el país enfrentaron.

De Trujillo Delgado (2020) plantea como objetivo, relacionar el estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de una Red de Salud. Para ello utilizó un estudio correlacional con metodología no experimental, de corte transversal; en la que participaron 98 colaboradores. En las conclusiones se tuvo que el 98% de las personas que participaron demostró escalas de medio a alto en estrés laboral y el 39,8% tuvo un desempeño laboral definido como regular. Afirmando que, en los resultados finales, predomina estándares de medio y alto para el estrés, y en la variable desempeño docente una categoría regular, permitiendo establecer a través del Rho de Spearman una correlación negativa y moderada entre ambas variables.

Es interesante la investigación realizada por Gave (2019) que se centró en establecer la relación existente entre Síndrome de SB con el desempeño pedagógico en una I.E. del Cercado de Lima, desarrollando un estudio descriptivo y correlacional, con una muestra de 30 docentes integrantes de los tres niveles, aplicando como instrumento de recojo de información el cuestionario para las dos variables. De los resultados logrados podemos mencionar que el 60.0% de los encuestados denoto una escala regular de síndrome de Burnout y otro 40.0% manifestó tener nivel bajo de estrés laboral, por otro lado, el 83.33% demostró un índice regular en su desempeño pedagógico y el 16.67% manifestó tener un nivel

alto de desempeño, existiendo una correspondencia negativa e inversa entre las dos variables.

Por otro lado, la investigación de Vidal (2019) planteó como fin relacionar el SB y el desempeño docente en I.E. del distrito de Poroto, obteniendo como resultados que el 58% de los educadores presentan el síndrome en una escala alta, y el 21% en un nivel moderado, lo contrario el 56% demuestra un desempeño bajo en su función docente, el 27% un desempeño medio y 17% un nivel alto en su desempeño docente, concluyendo que se evidencia una correlación significativa entre las variables de estudio, con una correlación de -0.447 y el p-valor equivalente a 0.001, a un nivel de significancia del 5%.

Roa (2018) desarrolla el estudio correlacional con una muestra de 212 educadores de los cuales: el 58% (123) resultaron con altos niveles del Síndrome de Burnout; 65.1% (138), con niveles muy altos en la escala de Ilusión por el trabajo; el 48.1% (102) demuestran tener altos índices de deterioro psíquico y el 25.2% (52) educadores evidenciaron calificaciones altas en el CESQT y la escala de Culpa por inseguridad.

Aseverando que la personalidad está asociada al SB; concluyendo que, a mayor nivel de inseguridad más expuestos a la indiferencia, el yerro en su actuar, resultando estos datos más altos en las mujeres.

Se cuenta también con la investigación correlacional que realiza Torres (2019), con la participación de 92 encuestados, sobre el Síndrome del Burnout y desempeño docente, quien brinda la información: en la dimensión cansancio emocional, se tiene un nivel alto con el 64.1%, y 35.9% con nivel bajo. Para la dimensión despersonalización se tiene un 37% es bajo y el 63% es alto; Concluyendo que la conjunción de las tres dimensiones en una persona afecta significativamente al desempeño laboral.

En la exploración sobre la intervención del estrés laboral y el SB en el desempeño docente de trujillanos que desarrollo Chávez (2017) demuestran que entre los factores influyentes esta la sobrecarga laboral, la conexión con los estudiantes y

padres, madres de familia con realidades heterogéneas, el clima institucional y trato entre colegas de la misma institución, y las causas que inciden en el desenvolvimiento docente resalto la seguridad y permanencia en la institución en especial del personal contratado, la promoción y reconocimiento por la labor que realiza, por lo que la autora recomienda que cada institución tenga una política de reconocimiento, así como se promueva planes y mejoras de prevención para el manejo de estrés con el objetivo de prevenir y revertir malas condiciones laborales y mejorar el desempeño en sus funciones.

Otra investigación nacional que correlaciona el desempeño docente y el estrés crónico es la I.E. de la provincia Sánchez Carrión, Soldado (2021) concluye que los docentes se encuentran entre el 60% de escala media de estrés y, 23.3% exteriorizó estar en una escala alta, lo que influye en su desempeño docente con un 20% de docentes en un nivel insatisfactorio, frente a un 36.7% de nivel regular.

Se revisaron también fuentes teóricas, enfoques conceptuales, que fundamentan las dos variables:

Debo partir por el concepto que se considera para el síndrome de Burnout; para Sahili (2010, p.209) el SB viene a ser un estrés extenso que demuestran las personas que trabajan de manera directa con usuarios en los diferentes campos del saber, quienes pese a los esfuerzos que realizan no se ven recompensados como debiera; los trabajadores más expuestos son: educadores, policías, enfermeras, etc. Este síndrome se describe como estar quemado o sentirse quemado, ya que en buena cuenta se trata de una acumulación de síntomas inespecíficos que surgen en ámbito del trabajo y que es provocado por una exigencia profesional enorme (Freudenberger; 1974).

Desde un enfoque psicológico y social, el SB es un proceso en el que las personas tienen una interacción permanente con el entorno de trabajo, con una vinculación directa con, razón a ello Marrau (2004) lo precisa como manifestaciones de emociones agotadas, muy bajo desenvolvimiento personal, y despersonalización en los seres humanos, resultando los síntomas del Burnout.

Desde la teoría de la psicología clínica expuesta por Freudenberger (1974) se estima al SB con síntomas psicosociales, médicos–biológicos, demostrando bajo estado anímico, permaneciendo la decepción, supresión de interés en su desenvolvimiento profesional, personal, con agotamiento físico y emocional excesivo, como resultado de sobrecarga de trabajo rutinario, donde ya no existe sueños ni metas para alcanzar.

Es necesario mencionar el modelo de competencia social de Harrison (1983) dentro de la teoría sociocognitiva del Yo, quien afirma que las personas que trabajan brindando atención y servicio a los demás, poseen amor social y sentido de ayuda y entrega por los terceros, mencionando que las buenas condiciones y características del ámbito laboral, potenciaran su desempeño, caso contrario generara estados estresantes dando origen al síndrome de burnout.

Gil-Monte & Manzano-García (2015), mantienen que a la fecha el SB o quemado por el exceso de trabajo, se le visualiza como síndrome del agotamiento extremado, la despersonalización y carencias de desarrollo personal, entusiasmo laboral consigo mismo y con otras personas en las diferentes disciplinas laborales.

Para Rodríguez, Guevara, Viramontes (2017) mencionan que el síndrome del quemado o Burnout, son experiencias cognitivas y socio emocionales nada positivas para el trabajo y las personas que circunscriben dentro del entorno institucional, detectado como mal de peligro laboral, en especial aquellas que tienen relación directa con la atención a otras personas como es el sector salud, educación atención al cliente entre otros. Además, puntualiza que el sector magisterio es propenso a manifestar este síndrome por las características de la función que desempeñan.

Para Maslach y Jackson (1982), el síndrome de Burnout viene a ser una reacción impropia a estrés extremo, y que esta se particulariza por la presencia de tres características: despersonalización, agotamiento emocional y falta de realización. A partir de lo señalado anteriormente podemos definir al síndrome de burnout como algo que se origina a raíz de un estrés laboral crónico donde se evidencia la

presencia combinada de variables individual, social y organizacional. Entonces podemos precisar algunas características como: es un síndrome de connotaciones afectivas negativas de carácter tridimensional (Maslach y Jackson). Además, que presenta un proceso cíclico, dado que se puede presentar en diferentes ocasiones y/o épocas de la vida. Asimismo, es un proceso continuo y ascendente, en vista que, se va presentando de manera progresiva, hasta convertirse en algo severo. Y finalmente podemos señalar que sus dimensiones están relacionadas entre sí, iniciando por el agotamiento emocional, como primera señal, y terminado con la despersonalización y falta de desarrollo personal y profesional

El SB presenta tres dimensiones.

Primero, Ortega y López (2003, p.49) manifiestan que el ***cansancio emocional*** consiste en la pérdida de recursos emocionales, en otras palabras, podemos indicar que la persona experimenta una sensación psicológica de no poder ofrecer nada. Maslach y Jackson, cit por Gil Monte (2015), al respecto señala que, el trabajador presenta un sentimiento de no poder dar más de sí mismo. Lo que en buena cuenta genera un desenlace de una frustración, que no encuentra motivación para continuar luchando, ocasionando un malestar no solo laboral sino también personal. Los síntomas de esta primera dimensión consisten en la presencia de irascibilidad, angustia y cansancio que no desaparecen con el descanso (Cordes y Dugherty, 1993; Maslach Schafeli y Leiter, 2001); y que esta trae como consecuencia un alejamiento cognitivo y/o emocional del trabajo, mostrando actitudes frías, insensibilidad, indiferencia; creando obstáculos que imposibilitan una relación con sus pares, estudiantes, así como con la institución (Maslach, 2003).

Segundo, ***la despersonalización*** tiene que ver con una actitud distante con las otras personas dentro del ámbito laboral (Salanava), llegando a una conducta negativa e insensible con las personas que interactúa en el centro laboral (Salova, 2006). En otras palabras, podemos indicar que el profesional despersonalizado busca aislarse de sus pares, y en los docentes se puede observar por su trato impersonal con sus estudiantes, manifestando irritabilidad, despreocupación por los problemas del estudiante. Para Maslach (2003), el cinismo se origina a raíz de la sobrecarga laboral, así como, de los líos personales. Una forma de evidenciar es el carácter de insolencia, manipulación o considerar como objetos a las personas, además de la agresividad con los otros, sobre todo con los usuarios (De la Granada,

Jesús, 1998). En consecuencia, desencadena una desatención progresiva a sus estudiantes, con un trato negativo, rompiendo la relación docente- estudiante.

Para Marsollier (2013), interpreta como la no realización, que es parte de la ansiedad, agobio crónico que se manifiesta como una causa psicológica y emocional cuando el ser humano no logra alcanzar, superar y mejorar los desafíos del día a día, de situaciones socioculturales no solo de su entorno laboral, sino del familiar.

Y finalmente la última dimensión, **la baja realización personal**. Para Gil (2005, p.20) no es otra cosa que la ausencia de sentimientos de competencia y logro en lo laboral, en palabras de Clonifer (2003, p.120) es una tendencia del docente a ver de forma negativa su trabajo, ocasionando una baja productividad.

Maslach (2003) señala que, se presenta a raíz de la ausencia de recursos para conducirse en el trabajo, debido a varios factores como: falta de tiempo para resolver problemas o falta de herramientas. Entonces, provoca en ocasiones la deserción laboral.

Por otro lado, hablar de **desempeño docente** conlleva a hacer un análisis de las funciones que el profesor lleva a cabo desde la planificación, ejecución, evaluación de su labor pedagógica.

Considerando que la sociedad actual exige en los educadores la gran responsabilidad de fomentar la personalidad y la formación integral en las nuevas generaciones para enfrentar los nuevos retos y desafíos de una situación futura incierta, debiendo para ello estar constantemente preparados, realizando la reingeniería de sus conocimientos científicos, pedagógico, para que estén de la mano con las actuales transformaciones sociales, y en todos los avances que la ciencia y tecnología determinen.

Palomino (2012), menciona que la fortaleza más grande que tiene una institución son los docentes, y los logros de los estándares de egreso de los alumnos dependerá de su desempeño en el aula para que logren ser ciudadanos que la sociedad requiere. Indicando que el desempeño docente implica cultura disciplinar acorde al contexto y los avances, formación integral, ética y moral que guíen un saber con calidez y eficiencia.

Es necesario mencionar los modelos de desempeño docente según Valdés (2010), un modelo centrado en los resultados de los aprendizajes que logran los estudiantes, donde el docente es valorado no por las estrategias que utiliza, sino, por medio del desenvolvimiento de sus alumnos; otro modelo enfocado en el desenvolvimiento del educador para motivar y activar inquietudes y deseos de formarse y así lograr el éxito en sus estudiantes. Es decir, un docente motivador permanente. Y por último, el modelo de la práctica reflexiva, donde el desempeño del profesor se evidencia en la forma y capacidad de enfrentar y resolver de manera crítica y reflexiva los problemas o situaciones del que hacer educativo, para lo cual se le invita a reflexionar permanentemente las condiciones en la que se encuentra.

Fierro y Contreras (2003) sustentan que la labor que desempeña los educadores se encuentra en diversos ámbitos, entre ellos el social, cultural, científico, deportivos entre otros, caracterizada por la objetividad e institucionalidad que demuestran a través de su vocación e identidad (Fierro, Fortoul, & Rosas,1999); agregado la experiencia profesional, y el progreso de sus competencias y capacidades didácticas.

Para la UNESCO (2018) el buen desempeño laboral de los profesores, tienen como característica una actuación crítica, reflexiva, autónoma frente al conocimiento de su realidad inmediata, al contexto socio cultural que lo rodea, además que la práctica docente debe realizarse por medio de la dinámica relacional y colectiva con los estudiantes, para evaluar y reflexionar pedagógicamente.

Para Montenegro (2007), el desempeño docente responde a las características que el profesor debe asumir con el manejo y dominio de competencias y habilidades pedagógicas que permitan la mejor interacción con los estudiantes, dichas habilidades deben estar centradas en lo que sabe hacer, sabe decir, y el cómo actuar, a través de la enseñanza significativa de conocimientos para alcanzar las metas curriculares.

Para Ministerio de Educación MINEDU (2007), a través de la oficina de recursos humanos, el desempeño docente tiene como fin el logro de las metas y objetivos que todo educador debe lograr en su práctica pedagógica, dicho ejercicio se precisa en las rubricas de desempeño según la Ley de Carrera publica magisterial, en la que también indica que esta práctica se debe ejecutar con actitud crítica, creativa frente a los estudiantes, considerándose como guías, motivadores en la formación integral de los estudiantes, y desarrollar una sinergia en equipo con los padres y madres de familia y la sociedad en general.

Valdez (2009), resalta la labor del docente, como un sistema organizado de planificación y ejecución de su práctica, con la finalidad de canalizar los logros esperados en sus alumnos, la realización de sus competencias y capacidades, pero sobre todo la parte emocional y la relación con sus pares. (Citado por Palomino, 2012). También es función del educador promover la práctica de valores entre sus estudiantes.

Otro aporte conceptual sobre desempeño docente nos indica Chiavenato (2000) quien indica que este depende del cargo que desempeña, pues a mayor responsabilidad mayor carga de funciones, también depende del contexto en el que se encuentra y los factores varían de persona a persona.

Ya dentro del MBDD, MINEDU (2012) documento normativo a nivel nacional, indica la prioridad de contar con una nueva docencia, que responda a una escuela/colegio transformadora en oportunidades y espacios de aprendizaje, con solida axiología de democracia, equidad, responsabilidad, respeto y convivencia intercultural, una escuela que sea un espacio de relación crítica y constructiva, que prime el pensamiento divergente con el saber y la ciencia y los conocimientos ancestrales, de promoción del emprendimiento, fomentando una investigación formativa transversal donde la curiosidad guie a una ciudadanía basada en derechos.

El desempeño docente está en estrecha relación con la calidad personal del trabajador, en su formación personal, pero también en su formación inicial y continua que este demuestre para responder a tan altas exigencias que la sociedad

presiona, tiene mucho que ver con la ética en su actuar y la probidad, pero también con la motivación que le brinda la institución, las condiciones laborales y de remuneraciones adecuadas, y la continua capacitación harán maestros mejores. (Tapia, 2017.p.10).

por otro lado, Gutiérrez (2013) menciona que el rendimiento debe ser orientado desde las perspectivas profesionales, de formalidad y responsabilidad, pues está de la mano con la ética de su trabajo y el compromiso de honor, que los educadores asumen inmersos en su compromiso pedagógico, Stoner (1996) indica sobre el desempeño pedagógico, que es la relación que manifiesta el educador con la institución educativa al desarrollar sus obligaciones con responsabilidad e identidad en el día a día, como parte de los objetivos en su desarrollo profesional.

El MINEDU (2012) orienta el desempeño docente en cuatro dimensiones, que guían el actual trabajo pedagógico dentro de nuestro sector:

Dimensión 1: *Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

Los primeros insumos, materiales, recursos que deben tener los docentes dentro de su portafolio es toda la planificación curricular, considerando dentro de ella los planes anuales, la secuencia de experiencias de aprendizaje con sus respectivas actividades, y guías para el estudiante, en esta dimensión también está considerado la selección de los recursos y medios materiales que respondan al contexto, intereses, inquietudes y necesidades de los estudiantes, que den respuesta a la inclusión e interculturalidad como enfoques de trabajo, solo así se orienta el proceso enseñanza de forma significativa,

Dimensión 2: *Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

La didáctica y la metodología son las grandes estrategias de manejo pedagógico, que permite llegar al estudiante de la manera más cercana a su aprendizaje, esta tiene mucho que ver con crear un ambiente positivo de trabajo, de confianza y cercanía a los estudiantes, considerando lograr los estándares, desempeños, competencias y capacidades que orientan la labor docente, para ello fomentar la motivación permanente, pues será el hilo conductor para alcanzar el perfil ideal del egresado en educación básica.

Dimensión 3: ***Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad***, la comunidad educativa está conformada por los estudiantes, docentes, padres de familia y la comunidad en general, el divorcio de algunos de estos elementos crea el vacío de compromisos, razón a ello que esta dimensión orienta el trabajo participativo con respeto y responsabilidad en el proceso educativo. Es necesario la comunicación empática, asertiva de los responsables de la institución.

Dimensión 4: ***Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente***

La autorreflexión de la práctica docente es de suma importancia en el buen desenvolvimiento pedagógico, ser crítico constructivo sobre su propio actuar permite superar limitaciones y plantear retos pedagógicos de superación permanente, esta permanente reflexión de su actuar y formación profesional incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje.

En este sentido la valoración del desempeño docente según Chiavenato (2000) está en estrecha relación con el valor de la acción de los educadores en una responsabilidad y función específica del acto de enseñar. Formar, guiar, acompañar.

De acuerdo a la jerarquía de los cargos, sean directivos o jerárquicos se traducen en responsabilidad en el momento de la evaluación hacia el desempeño. El director o sub director tiene dentro de sus funciones monitorear y acompañar a los profesores para garantizar la calidad en su desenvolvimiento, por otro lado, los propios docentes tienen la responsabilidad de autoevaluarse de manera crítica como parte de su labor.

Según Chiavenato (2000) el rol de la valoración del desempeño es muy importante porque permite medir las capacidades de los trabajadores; así como brindar las oportunidades para seguir desarrollándose profesionalmente.

Uno de los grandes teóricos que habla sobre la valoración del desempeño docentes es Velázquez (2013) quien indica en su teoría que el proceso de evaluación es un instrumento que logra medir el cumplimiento de metas, otorgando el logro de los fines, metas, planes de manera sistemáticas e integrales con relación a las respuestas y rendimiento del personal docente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

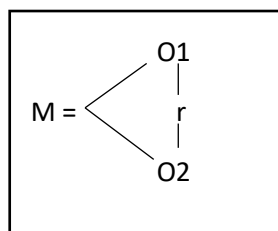
Responde al **tipo básico** porque parte de las bases teóricas para aumentar las nociones y conocimiento científico sobre la problemática del Síndrome de Burnout y desempeño docente en el Colegio Nacional de Ciencias (Muntané, 2010).

Diseño de la investigación

La presente investigación es de **diseño no experimental**, pues consideramos los datos tal como se obtienen de la realidad, no se ejerce ninguna manipulación sobre las categorías cuando se analizan (Hernández & Mendoza, 2018). **Es correlacional** conforme orienta Sampieri (2014); porque se acerca comprender el grado de correspondencia entre las variables SB y Desempeño docente y no se toma en cuenta las causas y efectos que originan. Finalmente es **transversal** pues recaba la información del contexto problemático de la I.E. Ciencias aplicando los instrumentos por única vez (Hernández, Fernández, y Batista, 2016).

Figura 1

Diseño de investigación



M: Profesores I.E. Ciencias

O1: medición síndrome de Burnout

O2: medición del Desempeño docente

r: relación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Síndrome de Burnout

Definición conceptual

Maslach y Jackson (1986) indican que son manifestaciones que caracteriza el ser humano al estar expuesto al trabajo con terceros, estos se evidencian al presentar cansancio emocional extremo, despersonalización en su desarrollo como profesional y en su vida cotidiana, y baja realización en el centro laboral.

Definición operacional

Será medida con el Inventario del Síndrome de Desgaste Profesional de Burnout Maslach para Docentes, el cual cuenta con 22 ítems, distribuidos en 03 dimensiones para su control.

En la dimensión cansancio emocional compuesta por los indicadores: sensación de depresión y cansancio emocional. (9 ítems), en la dimensión despersonalización con los indicadores respuesta impersonal y ausencia de sentimientos (5 ítems) y en la dimensión realización personal con los indicadores de sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. (8 ítems)

Nivel de medición

Ordinal

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Guzmán (2017) aporta en la definición como el desenvolvimiento, el rendimiento que un ser humano logra en el puesto y funciones en su institución, con la responsabilidad que el cargo amerita, identificando las competencias y capacidades para el puesto de trabajo.

Definición operacional

Se considera las 04 dimensiones del MBDD que el Ministerio de Educación orienta para la evaluación, consta de 21 ítems, distribuidos de la siguiente manera: Dimensión preparación, planificación para el aprendizaje con los indicadores: conocimiento y comprensión de las necesidades, características de los alumnos, conocimiento actualizados y dominio de conocimientos pedagógicos y disciplinares y planificación para la enseñanza con (5 ítems). Dimensión enseñanza para el

aprendizaje con indicadores: Genera un clima adecuado para el aprendizaje, guía proceso de enseñanza y evaluación del aprendizaje (10 ítems), la dimensión Integración en la gestión del colegio articulada a la comunidad, con los indicadores: se integra de manera activa, de forma democrática, crítica, constructiva y colaborativa, establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad. (4 ítems), y la dimensión progreso de la profesionalidad e identidad docente: Reflexiona crítica y creativamente sobre su práctica y experiencia y ejerce con ética la labor docente (2 ítems).

Escala de medición

Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Conformada por 80 educadores del colegio Nacional de Ciencias Cusco, de ambos niveles primaria y secundaria.

Criterios de inclusión:

Edad: 27 a 64 años

Condición: Nombrados y Contratados

Criterios de exclusión

Personal que solicitaron licencias por diversas razones

Educadores que no desean participar en la presente investigación.

La muestra está conformada por 71 docentes seleccionados mediante el muestreo por conveniencia no probabilístico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de la investigación

Para la obtención de datos se trabajó con la encuesta (Hueso y Cascant, 2012).

Para el síndrome de Burnout se utilizó como instrumento el cuestionario con 22 ítems en una escala de medición adaptada politómica y ordinal y para el desempeño docente, se utilizó el cuestionario con 21 ítems en una escala ordinal.

Validez

La validez de los instrumentos se desarrolló por medio de juicio de expertos que tienen trayectoria en el tema (Galicia, Valderrama y Guedel, 2017) quienes calificaron el instrumento como aplicable, dicho procedimiento logra establecer si el instrumento es pertinente, relevante y claro, además que logre medir lo que el investigador se propone alcanzar. (Hernández Sampieri) entre los expertos que validaron ambos instrumentos se encuentran: La Dra. María Mercedes Zurdo Garay-Gordovil experta en psicopedagogía, la Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar experta en temas educativos y estadística, el Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza experto en temas educativos, quienes dieron su opinión de aplicable. La validez de contenido se logró medir con la prueba de V de Aiken que arrojó como coeficiente de “validez fuerte” en ambos instrumentos.

Confiabilidad

Para recoger la información requerida con objetividad y precisión se requiere aplicar la confiabilidad como herramienta de comprobación a través del cuestionario, como menciona (García, 2002) quien indica que este procedimiento es la consistencia y estabilidad interna cuando se replica la medición de la muestra oficial, este proceso se desarrolló a través del **Alfa de Cronbach**. También se desarrolló la prueba piloto en la que participaron veinte docentes ajenos a la Institución, cuyas respuestas permitieron construir una data y hallar el coeficiente de confiabilidad que menciona que ambos instrumentos tienen alta confiabilidad y la correlación de los ítems fue mayor a 0,3. Para el instrumento de síndrome del Burnout arrojó una confiabilidad de = .913 y para desempeño docente presenta una confiabilidad mediante alfa de Cronbach= .966 de acuerdo a los resultados obtenidos, nos demuestran que los dos instrumentos tienen alto grado de confiabilidad.

3.5. Procedimiento

Se inicio con la elección del tema y lugar de investigación, para continuar con la búsqueda de información y construcción del estado del arte tanto para los antecedentes como el marco teórico. Se continuo en la revisión y adaptación de instrumentos para recabar la información para ser validados por juicio de expertos.

Para la recaudación de la información, se solicitó la autorización respectiva a la Dirección del colegio para desarrollar el estudio y aplicar los instrumentos a los colaboradores, se realizó las coordinaciones con el equipo directivo y coordinadores de área, y finalmente se compartió vía internet y WhatsApp a los colaboradores el Google form para que desarrollen ambos cuestionarios. Finalmente se analizó y sistematizó la data recogida.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de aplicar los instrumentos a los profesores, se obtuvo la data final para su análisis descriptivo con relación a las tablas y estadísticos de porcentaje, por otro lado, se ha aplicado la Rho de Spearman para el proceso del coeficiente de relación y el nivel de significancia de los resultados inferenciales y contraste con las hipótesis de estudio, dicho análisis se ejecutó en los programas Excel y Spss versión 23 y así y representar los datos cuantitativos, gráficos y tablas.

3.7. Aspectos éticos

Considerando a Salazar, Icaza, & Alejo (2018) es necesario tomar en cuenta las orientaciones que nos deja sobre los diferentes estilos y las normas para las citas referenciales, las mismas que deben ser respetadas, razón a ello que se considera las normas APA 7 en este proceso, sin soslayar a ningún autor de los diferentes artículos y tesis que respaldan esta investigación. Para evitar caer en plagios académicos y mantener la originalidad se ha sometido al programa TURNITIN así cumplir las normas y transparencia éticas de investigación. Por otro lado, se mantuvo en anonimato a los docentes colaboradores, reservando los datos solo para fines de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

Tabla 1.

Niveles de Síndrome del Burnout en docentes del Colegio Nacional De Ciencias Cusco.

Variable	Síndrome de Burnout	
Niveles	F	%
Bajo	27	38.0
Moderado	34	47.9
Alto	10	14.1
Total	71	100.00

Fuente: resultados obtenidos de la matriz de datos.

Interpretación:

De 71 profesores de la IE Ciencias que participaron del estudio los cuales representan el 100%, el 47.9% (34) de ellos presentaron un nivel moderado, mientras que el 14.1% (10) de ellos presentaron un nivel alto. En conclusión, se puede mencionar que los docentes de la I.E. Ciencias presentan un nivel moderado a bajo del SB.

Figura 2

Niveles de Síndrome del Burnout en docentes del Colegio Nacional De Ciencias Cusco.

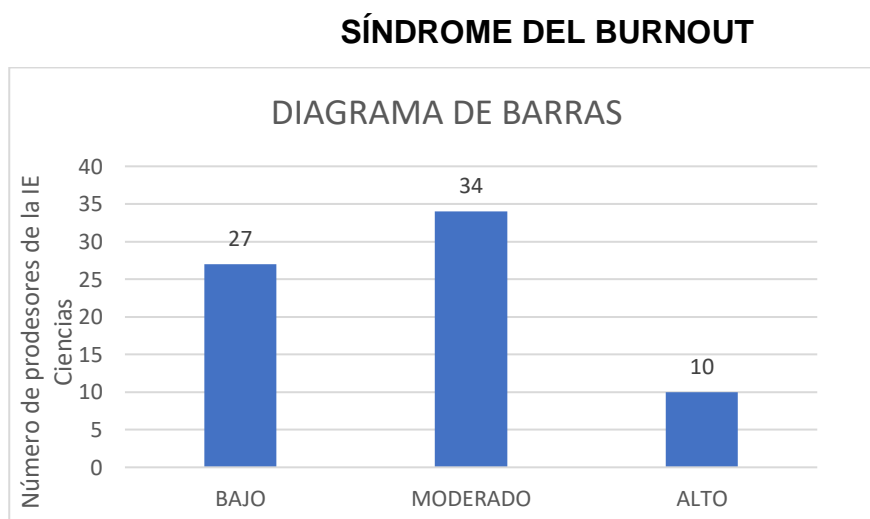


Tabla 2:

Niveles del desempeño docente en docentes del Colegio Nacional De Ciencias Cusco.

Variable	Desempeño docente	
	F	%
Niveles		
Bajo	9	12.7
Medio	27	38.0
Alto	35	49.3
Total	71	100.00

Fuente: resultados obtenidos de la matriz de datos.

Interpretación:

Se evidencia el 49,3% (35) tienen desempeño docente a un nivel alto, otros 38,0% (27) con nivel medio y el 12,7% (9) demuestran un desempeño docente de nivel bajo en la I.E. Ciencias de Cusco. Concluyendo que los niveles de DD está dentro de los niveles de medio a alto.

Figura 3

Niveles del desempeño docente en docentes del Colegio Nacional Ciencias Cusco.

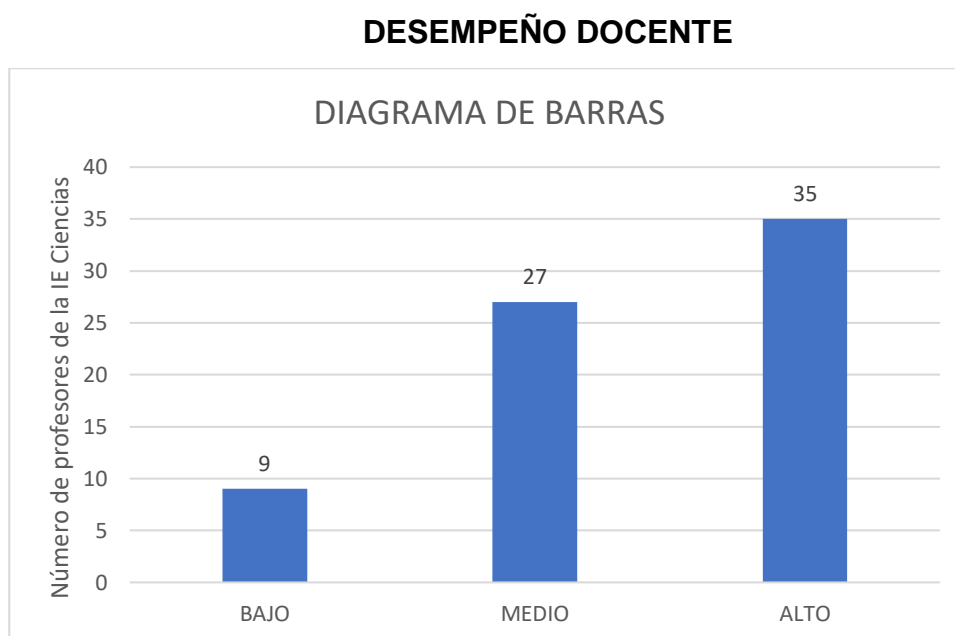


Tabla 3*Niveles dimensiones de la variable Síndrome de Burnout*

Variable	Síndrome del Burnout					
	Agotamiento personal		Despersonalización		Realización personal	
Dimensión	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Niveles						
Bajo	21	29.6	12	16.9	19	26.8
Moderado	33	46.5	56	78.9	31	43.7
Alto	17	23.9	3	4.2	21	29.6
Total	71	100.0	71	100.0	71	100.0

Fuente: resultados obtenidos de la matriz de datos

Interpretación:

De 71 profesores de la IE Ciencias que participaron en el estudio que representan el 100%, el 46.5% (33) de ellos manifestaron un agotamiento personal moderado, mientras que el 23.9% (17) de ellos manifestaron un agotamiento alto, el 78.9% (56) de ellos manifestaron una despersonalización moderada, y el 4.2% (3) de ellos manifestaron una despersonalización alta, así mismo el 43.7 % (31) demostraron una realización personal moderada, y el 26.8% (19) una baja realización personal. Se concluye que las dimensiones del SB en docentes de la institución educativa de Ciencias Cusco son de nivel moderado.

Tabla 4*Niveles de las dimensiones de la variable Desempeño docente*

Variable	Desempeño Docente							
	<i>Preparación para el aprendizaje</i>		<i>Enseñanza para el aprendizaje</i>		<i>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</i>		<i>Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente.</i>	
Dimensiones	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Bajo	1	1.4	8	11.3	8	11.27	9	12.7
Medio	27	38.0	24	33.8	30	42.25	26	36.6
Alto	43	60.6	39	54.9	33	46.48	36	50.7
Total	71	100.0	71	100.0	71	100.0	71	100.0

Fuente: resultados obtenidos de la matriz de datos

Interpretación:

De 71 profesores de la IE Ciencias que participaron del estudio los cuales representan el 100%, el 60.6% (43) manifestaron una preparación para el aprendizaje alto. Por otro lado, el 54,9% (39) de ellos manifestaron una enseñanza para el aprendizaje alto, mientras que el 46.5% (33) de ellos manifestaron que participaron en la gestión del colegio en comunión a la comunidad alto, y Finalmente, 50.7% (36) de ellos manifestaron tener buen avance en la profesionalización e identidad docente alto, En conclusión, se puede indicar que las dimensiones relacionadas al DD en la I.E. Ciencias Cusco son de nivel alto y medio.

4.2 Prueba de normalidad

Tabla 5

‘Prueba de normalidad del Síndrome del Burnout, desempeño docente y dimensiones respectivas.

Variable Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome del Burnout	0.232	71	0.000
D1: Agotamiento emocional	0.105	71	0.049
D2: Despersonalización	0.132	71	0.004
D3: Realización personal	0.136	71	0.002
Desempeño Docente	0.140	71	0.001
D1: Preparación para el aprendizaje	0.140	71	0.002
D2: Enseñanza para el aprendizaje	0.096	71	0.17
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	0.129	71	0.005
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	0.172	71	0.000

Fuente: resultados obtenidos de la matriz de datos

Interpretación

Se considera una muestra de 71 docentes; para comprobar este proceso de normalidad se utilizó prueba de Kolmogorov-Smirnov, la que indica que cuando $p > 0,05$ se utiliza prueba paramétrica de coeficiente de Pearson, caso contrario de ejecuta la no paramétrica de coeficiente de Rho de Spearman. Con estas consideraciones se interpreta que los datos obtenidos en ambas variables no siguen una distribución normal, Por lo tanto, no se cumple con el supuesto de normalidad y por lo que, se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman $\alpha = 0,05$ para determinar si existe relación entre ambas variables.

4.3 Contrastación de las hipótesis

Formulación de hipótesis estadísticas:

Hipótesis nula (H0): El síndrome de Burnout no se relaciona con el desempeño docente en profesores de la I.E. Ciencias de Cusco.

Hipótesis alterna (H1): El síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente en profesores de la I.E. Ciencias de Cusco.

Tabla 6

Grado de correlación y significancia entre la variable Síndrome de Burnout y desempeño docente.

		SB	DD
Rho de Spearman	Síndrome del Burnout	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	-0,831**
		N	71
Desempeño docente		Coeficiente de Correlación	1
		Sig. (bilateral)	-0,831**
		N	71

Nota: *. La correlación es significativa

Fuente: resultados obtenidos de la matriz de datos.

Interpretación

De los resultados podemos evidenciar de acuerdo a la Rho de Spearman que $r = -0.831$, esto quiere decir que, si se correlacionan de manera alta e *inversa*, altamente significativa entre ambas variables, esto significa que mientras una variable crece la otra decrece o viceversa.

Por ser el valor de significancia $p = 0.000 < 0.05$ se acepta la hipótesis de estudio y se niega la hipótesis H_0 . Esto significa la relación es significativa

Concluyendo que hay evidencia estadística para afirmar que el SB *se relaciona de forma inversa y significativa* con el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Ciencias de Cusco, es decir a mayor SB en los profesores menor es el desempeño docente.

4.4 Hipótesis específicas

Tabla 7

Relación entre el agotamiento emocional con el DD en profesores de la I.E. Ciencias.

Correlaciones	Ítems	Desempeño Docente
D1 SB Agotamiento emocional	Correlación de Rho de Spearman	-,755**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	71

Nota: Rho de Spearson

*** . La correlación es significativa*

Fuente: resultados obtenidos de la matriz de datos

Interpretación:

Se puede evidenciar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $r=-0.755$ para la relación de agotamiento emocional y el desempeño docente, esto quiere decir que *existe buena correlación o asociación inversa entre las variables* lo que significa que mientras una variable crece la otra decrece o viceversa.

Tabla 8

Relación entre la despersonalización con el DD en profesores de la I.E. Ciencias.

Correlaciones	Ítems	Desempeño Docente
D2 SB Despersonalización	Correlación de Rho de Spearman	-,738**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	71

Nota: Rho de Spearson

***.* La correlación es significativa

Fuente: resultados obtenidos de la matriz de datos

Interpretación:

Tabla 8, se evidencia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $r=-0.738$ para la correlación de despersonalización con el DD, lo que demuestra la existencia y buena correlación o asociación inversa entre las variables.

Tabla 9

Relación entre la realización personal con el desempeño docente en profesores de la I.E. Ciencias Cusco.

Correlaciones	Ítems	Desempeño Docente
D3 SB Realización Personal	Correlación de Rho de Spearman	-,659**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	71

Nota: Rho de Spearson

***.* La correlación es significativa

Fuente: resultados obtenidos de la matriz de datos

Interpretación:

Se puede evidenciar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es $r = -0.659$ para la correlación de realización personal con el desempeño docente, lo que también significa que existe buena correlación o *asociación inversa entre las variables Desempeño Docente y la realización personal*, esto significa que mientras una variable crece la otra decrece o viceversa.

V. DISCUSIÓN

Investigar sobre el SB en tiempos de pandemia en educadores de la IE Ciencias Cusco encierra todo un conjunto de paralelismos, y comparaciones entre las teorías y la realidad concreta, por un lado los educadores sobrecargados de responsabilidades pedagógicas en la nueva realidad educativa y trabajo remoto, sumándose las preocupaciones y cuidados de la salud familiar y costo de vida, no solo influye en el desempeño docente sino también en la salud emocional de los protagonistas de la enseñanza de los aprendizajes. La función de los educadores de un tiempo a esta parte es considerado de mucha importancia, no solo por la trasmisión de conocimientos, sino también por el trato humano y de calidez que brinda a sus estudiantes, razón a ello que debe estar física y emocionalmente estable, debe saber manejar sus emociones y sentimientos y controlar las consecuencias de un estrés extremo e ingreso a las dimensiones del Burnout, pero sobre todo comprender la importancia del equilibrio físico y emocional para lograr los mejores desempeños docentes, descripciones que guían al objetivo general, pues se planteó relacionar el SB y el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Ciencias de Cusco.

Para corroborar a dicho fin también se planificaron metas específicas, los que serán presentados más adelante.

Según las conclusiones descriptivos arribadas en la presente investigación sobre el SB, se tiene que 38,0 % de educadores se encuentra en una escala baja, 47,9% moderado, y 14.1% en un nivel alto. Estos datos al ser contrastados con el estudio de Vidal (2019) se tiene que los educadores presentan el SB en 58.0 % de nivel alto, 36.0 % en medio y 6 % bajo, También se compara con las conclusiones encontradas en la investigación de Soldado (2021) que se encuentra que el 60% de docentes se encuentran en el nivel medio, el 23.3% en una escala alta y el 16.7% en un nivel bajo, observándose diferencias entre sus niveles, en estas últimas dos investigaciones las tendencias o niveles de SB van de medio a alto, frente a lo encontrado con los profesores del colegio de Ciencias Cusco quienes presentaron tendencias de **medio a bajo** nivel de SB, resultados que difieren por diferentes factores, por el contexto, la coyuntura, condiciones etc. que son

antecedente para profundizar en futuras investigaciones, pero también que evidencian la necesidad de concientizar a la población docente para conocer las causas y consecuencias que el SB afecta a la salud de las personas y así prevenirlas, esta acción también se dará con políticas y acciones institucionales de cuidado de la salud mental, como lo menciona Manrique (2020) en su estudio, recomienda que cada I.E. deba tener un marco propositivo con planes y actividades definidas para revertir futuros resultados como estos.

Con relación a los resultados descriptivos obtenidos para el DD en la I.E. Ciencias Cusco, se tiene que el 49.3% de los docentes demostró un nivel alto en su desempeño, el 38.0% un nivel medio y el 12,7% nivel bajo comparado con el estudio de Álvarez (2018) evidencia que el 58,33% de los docentes encuestados demuestran un nivel de logro suficiente en su desempeño, el 36,67% sobresaliente y 5% demuestran un desempeño insuficiente; coincidiendo en ambas investigaciones un mínimo porcentaje de docentes que se encuentran en el nivel bajo o insuficiente, estos resultados se logran cuando se articula de manera eficiente el tipo de gestión por procesos, enfocado en el desarrollo de competencias y capacidades pedagógicas de los maestros, capacitación docente, cultura del reconocimiento y fortalecimiento de la salud mental a diferencia de quien administra con un tipo de gestión por funciones. Ya Montenegro (2007), mencionaba que el desempeño del docente responde también a las características personales de cada educador, de su capacidad de resiliencia, de manejo de emociones y de situaciones difíciles, y sobre todo mantener su equilibrio bio psico social.

Lo mencionado antes es confirmado por (Castro, 2015), en el sentido que los educadores mantienen buen desempeño docente a pesar de las adversidades, de las dificultades que le rodean, y no se dejan absorber por la negatividad de lo exterior fundamentado en su ética y vocación magisterial. Por otro lado, y con relación a la presente investigación, estos resultados nos confirman que al presentarse signos de estrés o de riesgo en los educadores, el desenvolvimiento en su labor dentro y fuera de su institución será visto de manera eficaz y eficiente, esta afirmación es respaldada por Cherniss (1982) quien indica que los docentes que están afectados por este síndrome presentan actitudes de desgano, desinterés en el desarrollo de su labor pedagógica, y en este proceso pierde la motivación, el compromiso para con su función lo que genera un bajo desempeño en sus

funciones, algo que no sucede frente a los resultados expuestos en el presente estudio, (Chiavenato, 2000).manifiesta que la existencia de valores mínimos de Burnout en los docentes no limita un desempeño eficiente, pues esta función también está expuesta a otros factores que se encuentran alrededor como ya se manifestó líneas arriba.

Con respecto a los resultados *logrados para el objetivo e hipótesis general*, se menciona la relación entre las variables SB y desempeño docente en profesores de la I.E. Ciencias Cusco es altamente significativa dado que el nivel de $p= 0.000 < 0.01$ esto a su vez en base al valor que se obtuvo de $r= -0.831$, demostrando una correlación muy alta e inversa, de acuerdo a la tabla 6, resultados que respalda aceptar la hipótesis de estudio.

Estos resultados coinciden en el estudio que realiza Cortes (2021) y que entre las conclusiones indica que los docentes que padecen signos y características del SB no solo los afecta a ellos sino influye de manera directa a su desenvolvimiento profesional, demostrando baja productividad o brindando un servicio educativo deficiente, contrastando la correlación alta e inversa en ambas variables. Pero también es bueno reconocer que existe variados factores que conlleva a esta realidad y lo menciona Buele (2019) en su estudio, el cambio intempestivo en la forma de trabajo, las nuevas disposiciones normativas, el manejo de nuevas tecnologías en la información por mencionar algunas, lo que genera el incremento del estrés crónico e ingreso al SB.

Los resultados antes expuestos son comparados con los de Mmontoya (2020) que, en su investigación correlacional aplicado a 65 educadores, concluye que el 60% de ellos se encontraban en una escala elevada del SB y un 56% en un nivel bajo en su desempeño docente, lo que ratifica la existencia de una correlación inversa entre variables. Estas mismas conclusiones se demuestran en los resultados porcentuales que los docentes de la institución educativa Ciencias arrojan, aun sean en un mínimo número de participantes como es el 14.1% de los encuestados esta con un nivel alto del SB, y se tiene que el 12.7% de la misma muestra se encuentra con un nivel de desempeño bajo. Ratificando que mientras una variable crece la otra decrece, esta afirmación coincide con lo que menciona Torres (2019) quien asevera que este síndrome del quemado, con sus 3 características afecta de forma directa y significativa en el DD, dando la sugerencia de tomar políticas de

trabajo institucional que puntualicen este tema para revertir esta enfermedad que cada vez crece en los docentes a nivel nacional.

Objetivo específico 1, Con respecto a los resultados logrados para el objetivo específico e hipótesis específica uno, en la tabla 7 se puede indicar que existe correlación positiva e inversa para las variables agotamiento emocional y DD en profesores de la I.E. Ciencias Cusco con un coeficiente igual a $r=-0.755$, lo que significa que el agotamiento emocional influye de forma directa en el DD y esta se debe a múltiples factores, entre ellos el incremento de roles y responsabilidades que asumen los docentes en estos tiempos de pandemia, que va más allá de impartir sesiones de trabajo remoto con sus estudiantes, resultados que son corroborados por Herrera (2021) quien refiere que el 20% de los docentes que participaron en dicho estudio presentaban riesgo potencial de desarrollar síndrome de Burnout por tener una escala alta de cansancio emocional lo que influyó en su desempeño docente. En contraposición a lo expuesto líneas arriba se encuentra los resultados estadísticos de Orosco (2021) quien menciona que entre sus hallazgos no existe correlación entre la dimensión agotamiento emocional y desempeño docente, afirma el investigador que de un total 50 encuestados, no se tiene ningún docente en el nivel alto de agotamiento emocional, 6 docentes en el nivel medio y el resto en un nivel bajo, afirmando que se logra tener un eficiente desempeño docente. Lo contrario a esa realidad afirma Pillaca (2021) quien en su estudio estadístico de 56 profesores encuestados el 50% de ellos se encontraron en un nivel alto de cansancio emocional; y, un 10.7% con una escala media, dentro de las causas que generaba estos resultados, encuestados afirman la insatisfacción con la gestión de la I.E. por la sobrecarga de trabajo, no brindar las condiciones que amerita su labor lo que influye en su desempeño docente. Esta realidad es respaldada con la teoría de la Psicología Clínica de Freudenberg (1974), quien afirma que en el SB se atraviesa por una etapa de agotamiento emocional, de decepciones de pérdida del interés, entusiasmo por diversas razones y factores, por lo que se debe recurrir a estrategias diversas para elevar la motivación y generar la relajación, solo así se aumentara los deseos por retornar al trabajo con entusiasmo y ánimo. Conclusiones que permite afirmar la relación directa e inversa entre ambas variables, y la importancia de tener un equilibrio bio físico y mental para tener mejor rendimiento laboral.

Objetivo específico 2, Con respecto a los resultados logrados para el objetivo e hipótesis específica dos, en la respectiva tabla 8 se puede indicar que existe buena correlación o asociación inversa entre la despersonalización y DD en profesores de la institución educativa Ciencias Cusco con coeficiente de relación de Rho de Spearman igual a $r=-0.738$, y resultados descriptivos, de 71 docentes encuestados, el 78.9% se encuentran en una escala moderada, 16,9% en una escala baja de despersonalización, al realizar cruce de información se halló que a bajo nivel de despersonalización el DD es alto, siendo dicho valor de 49,3%, afirmando que mientras una variable crece la otra decrece y, cuanto menos sea el nivel de despersonalización entre los educadores de la I.E. Ciencias de Cusco, mayor es su desenvolvimiento y desempeño, lo que también permite mencionar que pese a las adversidades existentes en tiempos de pandemia y otros, en la institución existe las condiciones adecuadas que disminuye la posibilidad de ingresar a cuadros de despersonalización, esta objetivación se ve contrastada en las conclusiones de desempeño docente encontradas, en la que predomina una escala alta con un 49.3%, otro un nivel medio con un 38.0%. Si bien existe los resultados de un 4,2% de nivel alto en despersonalización estos poco influyen o afectan significativamente su desempeño con sus estudiantes, pero no exime al resto de integrantes de la institución, que sean vulnerables a sentir irritabilidad, indiferencia, entre otros, si no se aplica estrategias de sensibilización y difusión sobre la importancia del conocimiento y manejo de esta dimensión en el desempeño laboral. Estos resultados son similares a los que Roa (2018) presenta en su investigación que 41.8% de los docentes inicio su trabajo con mucho entusiasmo e ilusión, pero esta fue paulatinamente deteriorándose con el incremento de la responsabilidad y presión laboral, llegando a un 48% de despersonalización, llegando incluso al deterioro psicológico, la psicosis y culpa simultánea; concluyendo que es determinante la formación de la personalidad del trabajador y de quienes dirigen la I.E. influyen categóricamente en el desempeño docente. Para contextualizar estos resultados, debemos resaltar la perspectiva teórica que Marsollier (2013), sobre la despersonalización, quien afirma que es la no realización de algo, y que constituye como una de las dimensiones del SB. La que se presenta como uno de los grandes factor psicológicos y emotivos cuando los seres humanos no logra superar las adversidades y desafíos del contexto y su medio sociocultural. Al respecto Chávez

(2016), indica que los educadores padecen de estrés entre sus actividades por la sobrecarga de trabajo pedagógico, unidas a las de su hogar y entorno cercano. Antecedentes que nos conduce a inferir que los profesores están mucho más pendientes de su trabajo y descuidan lo personal. Similares resultados se encuentran en la investigación de Ochoa (2018), quien menciona que la despersonalización de los educadores en este estudio se encontraba en un nivel medio. Por otro lado, Zorrilla (2017), acota entre las causas que genera la despersonalización en el personal docente está el cese colectivo que en los últimos tiempos se incrementó producto de la normatividad en educación. Finalmente como describe Cruz (2004) la teoría de la Psicología Social, respalda la realidad antes descrita, pues menciona que los profesionales que trabajan al servicio, a la entrega de las personas como es el caso de los docentes, lo hacen por la motivación y la vocación de servicio, pero, si los espacios laborales se tornan rutinarios, sobrecargados y de manera muy exigente, con preocupaciones y excesos de labores, entre otras razones familiares, estas podrían generar el SB y la despersonalización negativa hacia los demás.

Objetivo específico 3, Con relación a los resultados logrados para el objetivo e hipótesis específica tres, evidenciado en la tabla 9 indica que existe buena correlación o asociación inversa entre las variables realización personal y DD en profesores de la I.E. Ciencias Cusco con un coeficiente de Rho de Spearman igual a $r=-0.659$. La descripción estadística demuestra el 43.7% de docentes se ubican en una escala moderado, 29.6% en una escala alta de realización personal, desde ese punto de vista se puede afirmar que los profesores vivencian, experimentan los signos y síntomas de esta dimensión del SB en una tendencia muy baja o mínima, por lo que no es muy preocupante o significativa para interferir su desenvolvimiento en el aula en el presente estudio, porque las participaciones activas en las variadas jornadas de trabajo remoto y capacitaciones que el MINEDU ofrece refuerzan esta dimensión, como también las reuniones colegiadas y GIAS virtuales permiten que compartan sus experiencias entre pares y con sus estudiantes. Estos resultados son similares a los que menciona Avendaño (2017) investigación sobre la presencia del Burnout en el DD de ciento veinte maestros, quien expone que la mayoría de los encuestados se encuentra entre los niveles medio a alto con el 26,2% y 73.8% respectivamente, lo que afirma la correlación positiva entre ambas variables y sus

respectivas dimensiones. Estos resultados compartidos se respaldan en la Teoría de la Psicología Clínica de Freudenberg, quien fundamenta que el SB con sus tres dimensiones generan obstáculos, desinterés, desmotivación para continuar desarrollando competencias y habilidades en otras áreas del saber o de ir mejorando y avanzar más allá de sus logros, metas y competencias alcanzados. Finalmente se contrasta también los resultados del estudio realizado por Fraile (2021) quien entre las conclusiones que llega es la relación directa e inversa con la baja realización personal y el desempeño encontrando en 252 educadores que participaron en la investigación, el 22% denotan frustraciones, sentirse descontentos consigo mismo e insatisfechos por su labor. Además, muchos de los docentes desconocen los signos que el SB demuestra, muchos de los pasan por estos síntomas notan insatisfacción en el desarrollo de su trabajo, pero no prestan atención e interés razón a ello que no lo ven ni tratan como una enfermedad y por lo tanto no saben interpretar y manejar los síntomas ni cómo tratarlos, condiciones que influyen de manera directa con el rendimiento pedagógico.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe relación alta, inversa y significativa entre las dos variables de estudio: síndrome de burnout y el desempeño docente, con una sig. (bilateral) = 0.000 y coeficiente de Spearman ($\rho=-0.831$) demostrando que a mayores síntomas del SB en los profesores de la I.E. Ciencias Cusco, menor es el cumplimiento de sus funciones y viceversa.
2. Se ha determinado la relación estrecha, directa e inversa entre el cansancio emocional y el desempeño docente en profesores de la I.E. Ciencias Cusco con un $Rho=-0.755$, demostrando que si los niveles de agotamiento emocional son elevados no se logra desarrollar correctamente el desenvolvimiento dentro y fuera del aula y viceversa.
3. Con relación a la dimensión despersonalización y desempeño docente, se finaliza que existe una buena relación inversa y directa entre ambas, con un $Rho=-0.738$, evidenciando que mientras mayor son los niveles de despersonalización en los profesores de la I.E. Ciencias, menor es su desempeño en el aula, con sus estudiantes y por ende con la institución y viceversa.
4. Respecto a la relación entre la realización personal y el desempeño docente, se concluye la existencia buena y significativa correlación inversa entre ambas variables con un $Rho=-0.659$, demostrando que si las escalas de esta dimensión se incrementan entonces reduce el desempeño de las funciones en la plana docente de la I.E. Ciencias y viceversa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Los resultados arribados en el presente estudio, demuestran la existencia de una correlación muy alta inversa y significativa, es por ello que a nivel institucional se debe priorizar políticas internas de adecuada salud mental, con la aplicación de estrategias que permitan en el personal docente no solo conocer de las causas y efectos que tiene el SB sino generar espacios de recreación y vida saludable, generando en ellos una cultura de prevención.
2. Según los resultados encontrados se puede evidenciar que existe niveles de medio a alto en las dimensiones de DD lo que se debe fortalecer con trabajo en equipo, fomentando capacitaciones y talleres para reforzar metodologías y técnicas con enfoque desde la teoría humanista y el cuidado a la salud mental, así mismo generar espacios para integración y mayor participación en la gestión escolar.
3. Se recomienda de acuerdo a los resultados verificados, que los educadores tienen baja percepción sobre su realización profesional por diferentes factores, es por ello que la Institución en coordinación con la Gerencia de Educación de la región y el MINEDU debería gestionar programas de pasantías, becas, que brinde a los educadores de la institución crecer profesionalmente.
4. A los educadores, a continuar manteniendo ese profesionalismo, y sinergia profesional que se evidenció en el presente estudio, que prime una investigación formativa, aun cuando se presente adversidades o situaciones poco favorables para el desarrollo de la profesionalidad.

REFERENCIAS

- Álvarez, J. (2018). Relación entre el Síndrome Burnout y el Desempeño de los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar-Arequipa 2017. Arequipa. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5208/Tesis_56531.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Journal of Indo – European Studies*, 47(3), 141-159.doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Avendaño, C. E. (2017). El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios [Tesis, Universidad Nacional de Educación, Enrique Guzmán y Valle]. <https://n9.cl/946zs>.
- Buele, I., Larrazábal, G., & Ortiz, S. (2019). The Burnout Syndrome: Study Applied to Professors of Accounting, Cuenca-Ecuador. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 23(2), 1-8.
- Castro, A. (2015). Competencias Administrativas y Académicas en el Profesorado de Educación. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 263 - 291.Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662015000100013&lng=es&tlng=es
- Chávez Q., R. (2016). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del centro educativo particular la Inmaculada de Trujillo-Perú 2015. (Tests de maestría). Universidad Nacional de Trujillo.
- Cherniss, C. (1982). *Burnout: Two Ways of Defining It and Their*.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (G. N. R, Trad.) Los Angeles: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A. Obtenido de

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. En I. Chiavenato, Gestión del Talento Humano (pág. 323). Ciudad de México: Mc Graw - Hill Interamericana, primera edición.
- Collado, PA, Soria, CB, Canafoglia, E., & Collado, SA (2016). Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: Entre el compromiso y el desgaste emocional. Salud colectiva, 12, 203-220.
- Collantes Cieza, Y. (2021). Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 52005 Nuestra Señora de las Mercedes, Madre de Dios, 2021.
- Cortés, J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(1), 6. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Cruz, J. E. (2004). Apuntes sobre una historia del paradigma dominante de la psicología social. revista de estudios sociales, (18), 77-88.
- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores. Revista Eugenio Espejo, 14(2), 11-18.
doi:<https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- Duncan Villarreal, V. (2018). Estrés y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la RED N° 06 San Juan de Lurigancho, 2018.
- Echevarría, A. (2013) "Síndrome de Burnout en maestros de educación primaria", Universidad Rafael Landívar, México.
- Espinoza-Cid, R. A. & Caro-Coronado, I. B. (2021). El proceso de evaluación del aprendizaje antes y durante la contingencia sanitaria por Covid-19. Un estudio exploratorio en secundarias públicas mexicanas. Lengua y Cultura, 2 (4)
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/lc/article/view/6925/7878>

- Fierro, C; y Contreras, J. (2003) La práctica docente y sus dimensiones. VALORAS UC. https://iescapayanch-cat.infed.edu.ar/sitio/wpcontent/uploads/2020/03/La_practica_docente_y_sus_dimensiones.pdf
- Flores, P. (2019). El Síndrome «Burnout» y su influencia en el desempeño del personal docente | Revista El Labrador. <https://n9.cl/ygzaq>
- Fraile García, J. (2021). Estrés laboral, frustración de necesidades psicológicas básicas, burnout y engagement en profesorado de educación física de la enseñanza pública. <http://hdl.handle.net/10486/696723>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. Journal of Social Issues, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Galicia,L.; Balderrama,J. y Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. <http://www.scielo.org.mx/pdf/apertura/v9n2/2007-1094-apertura-9-02-00042.pdf>
- García, S. (2002). La Validez y la Confiabilidad en la Evaluación del Aprendizaje desde la Perspectiva Hermenéutica. Artículo científico. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000200006&lng=es&tlng=es.
- Ghanizadeh, A. y Jalal, FKC (2017). Un estudio de las atribuciones, la satisfacción laboral y el estrés en el trabajo de los profesores iraníes de EFL. Revista de Alberta de Investigación Educativa, 63 (3), 304-320.
- Gave Rojas, M. Y. (2019). Síndrome de Burnout y desempeño docente en la institución educativa Visión Mundial, Cercado Lima, 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40727>
- Gil-Monte, P., & Manzano-García, G. (2015). Psychometric properties of the Spanish Burnout Inventory among staff nurses. Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing, 22, ,756-763. Obtenido de 10.1111/jpm.12255
- González, J., Daigre, P., Araneda, G., Salgado, S. & Sandoval, A. (2019).

- Factores psico-socio-ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano. *Journal of Indo - European Studies*, 47(3), 300-311. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.358>
- Guayasamín, Y., & Ramos, Y. (2020). Evaluation of work stress in the conditions of telework in a Fiscal Institution of secondary education in Manabí. *Polo del Conocimiento*, 5(7), 422-436. doi:10.23857/pc.v5i7.1527
- Gutierrez, E. (2013). Competencias éticas del profesor y calidad de la educación. *Competencias éticas del profesor y calidad de la educación*.
- Guzmán, Á. (2017). El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Harrison, W. (1983). A social competence model of burnout. En B. A. Farber (ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (1985, 20 ed., pp. 29-39). New York: Pergamon Press.
- Hernández Fernández y Batista (2016). Metodología de investigación. Editorial Mac Graw Hill Education. Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado de https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/ Metodología-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf.
- Hernández, R. S., & Mendoza, C. P. T. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana. <https://n9.cl/8xqf6>
- Herrera-Jiménez, R. P., & Valero-Larrea, S. M. (2021). El Síndrome de Burnout como factor que afecta al desempeño de los docentes en la Unidad Educativa Israel. *Dominio de las Ciencias*, 7(6), 3-13. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2312/5022>
- Huamán Torres, L. A. (2022). Estrés laboral y desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Santa Lucía, Ferreñafe.

- Lavado Enríquez, L. M. (2021). El estrés y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Alberto Miranda Calle, Moyobamba, 2018.
- Manrique Diaz, E. P. (2020). El síndrome de Burnout en el desempeño profesional del docente de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/11213>
- Maslach, C. (1982). Burnout. The cost of caring. New York: Prentice Hall Press.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1986). Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, California: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout New directions in research and intervention. American Psychological. 12,5
- Marrau, M. C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. Fundamentos en humanidades, (10), 53-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2004369>
- Marsollier, R. G. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. Revista psicología.com. 17,7.
- MINEDU. (2012). Marco del Buen Desempeño Docente PERÚ Corporación Gráfica Navarrete Carretera. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente
- Ministerio de Educación del Perú. (2007). Nueva carrera pública magisterial. Ley N° 29062. El peruano. Obtenido de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29062.pdf>
- Monterrosa, A., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M., & Flores, C. (2020). Occupational Stress, Anxiety and Fear of COVID-19 in Colombian Physicians. Medunab, 23(2), 195-213. doi:<https://doi.org/10.29375/01237047.3890>

- Montenegro, I. A. (2007). Evaluación del desempeño docente (pág. 12). Coop. Editorial Magisterio. <https://n9.cl/swz28>
- Montoya, D. A. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los docentes en el estado de aislamiento social de la Institución Educativa San José de Marelló—La Molina, 2020. Repositorio Institucional - UCV. <https://n9.cl/y95qr>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la Investigación Básica. 33(3), 7.
- OSDO (2013). Estrés laboral en Argentina. <http://osdoweb.com.ar/Estres-laboral-enargentina.html>
- Nova, J. A. D. (2020). El síndrome de burnout y su prevalencia en las mujeres docentes. Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos, 12(23), 14-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7595380>
- Ochoa C., V. L. (2018). Estrés laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Oramas, A. (2013) Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Escuela de salud pública. La Habana-Cuba.
- Orosco Becerra, D. (2021). Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Institución Educativa N° 10717 José María Arguedas, La Victoria-Chiclayo.
- Palomino, C. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad académica de estudios generales de la Universidad San Martín de Porres. (Tesis de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Paniagua, G. (2016). Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución superior de El Salvador. Revista ciencia, cultura y sociedad, vol.3 N°1, 2016, pp.45-58.

<http://lamjol.info/index.php/CCS/rt/printerFriendly/2961/0>

Párraga-Párraga, K. L., & Escobar-Delgado, G. R. (2020). Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual. REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN-ISSN: 2697-3456, 4(7 Ed. esp.), 142-155.

Pin-Navarro, M. F., Alonzo-Indarte, D. C., & Palma-Palma, H. L. (2021).

Síndrome de Burnout: Un abordaje institucional en tiempos de crisis.

Estrés laboral en docentes de Institución Pública. Revista Científica Multidisciplinaria SAPIENTIAE. ISSN: 2600-6030., 4(7), 109-118.

Pillaca, J. C. (2021). Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19.

PURIQ, 3(1), 185-212. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>

Roa, J. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria.

CES Psicología, 11. <https://doi.org/10.21615/cesp.11.1.6>

Rodríguez Iliana, Colombo Torrealba Ismar (2017). Incidencia del Síndrome de Burnout en el clima laboral del personal docente del Liceo Bolivariano Palmarito, Venezuela.

Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. Revista de la Investigación Educativa de la REDIECH. Obtenido de https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39

Rubio González, J., Andrade Daigre, P., Fravega Araneda, G., Macalusso Salgado, S., & Soto Sandoval, A. (2019). Factores psico-socio-ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano. Propósitos y Representaciones, 7(3), 300-311. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300012&script=sci_abstract&tlng=en

- Saravia Huamán, M., Neyra cornejo, F. I., Valladolid Benavides, A. M., Urbina Cárdenas, M. F., & La Rosa Feijoo, O. C. (2021). CARACTERÍSTICAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT PRESENTADAS POR LOS DOCENTES DE SECUNDARIA DE HUANCAMELICA. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/HACEDOR/article/view/1937>
- Soldado Zuñiga, R. M. (2021). Estrés y el desempeño docente en instituciones educativas de la provincia de Sánchez Carrión.
- Tapia, C. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 8(2),72-80. ISSN: 2219-7168. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4498/449854118001>
- Torres, L. E. (2019). Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Pablo Casals—Trujillo, 2016. Universidad San Pedro. <https://n9.cl/qcnsv>
- Valdés, H. (2010). Manual de Buenas prácticas de evaluación de desempeño profesional de los docentes. Perú: Tarea asociación gráfica educativa
- Valdés, H. (2009). Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. *Revista Electrónica de Organización de Estados Iberoamericanos*. Recuperado de <http://www.campus-oei.org/de/rifad02.htm>
- Velásquez, G. (2013). Gestión administrativa en las organizaciones del siglo XXI. Una visión empresarial de la administración. España: Academia Española.
- Velásquez M. (2020) Estrés laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 3076 Santa Rosa Comas, 2019
- Ventura. (2020). Perspectiva del personal docente peruano sobre las razones y las limitaciones que imposibilitan una dedicación continua para con la investigación científica. *Revista Educación*, 44(2). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/440/44062184029/44062184029>

Vidal, L. (2019). Síndrome De Burnout Y Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Del Distrito De Poroto. Trujillo: Universidad César Vallejo.

Vidal, V. (2019). El estrés laboral: Análisis y prevención. Editorial Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Zorrilla H., A. M. (2017). Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto. (Tesis de doctorado). Universidad de Sevilla. España.

ANEXOS

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias del Cusco – 2022”

AUTORA: Diana Asunción Ortiz Salas

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en la I.E. Ciencias Cusco - 2022?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Qué relación existe entre el agotamiento emocional con el desempeño docente en la I.E. Ciencias Cusco?</p> <p>¿Qué relación existe entre la despersonalización con el desempeño docente en la I.E. Ciencias Cusco?</p> <p>¿Qué relación existe entre la realización personal y el desempeño docente en la I.E. Ciencias Cusco?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación entre el síndrome del Burnout y el desempeño docente en la I.E. Ciencias Cusco.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre el agotamiento emocional con el desempeño docente en la I.E. Ciencias Cusco.</p> <p>Establecer la relación entre la despersonalización y el desempeño docente en la I.E. Ciencias Cusco.</p> <p>Establecer la relación entre la realización personal y el desempeño docente en la I.E. Ciencias Cusco.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias de Cusco.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La relación entre el agotamiento emocional con el desempeño docente en la I.E. Ciencias Cusco, es significativa.</p> <p>La relación entre la despersonalización con el desempeño docente en la I.E. Ciencias Cusco es significativa.</p> <p>La relación entre la realización personal con el desempeño docente en la I.E. Ciencias Cusco, es significativa.</p>	Variable 1: Síndrome de Burnout			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Agotamiento emocional	Sensación de depresión. cansancio emocional	1,2,3,6, 8,13,14, 16,20	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			Despersonalización	Respuesta impersonal Carencia de sentimientos	5,10,11, 15,22	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			Baja realización Personal	Sentimientos de autoeficacia Realización personal en el trabajo.	4,7,9,12, 17,18, 19,21	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			Variable 2: Desempeño docente			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos

			<p>Preparación para el Aprendizaje</p> <p>Conoce y comprende características de sus estudiantes. Conocimiento actualizados y dominio de contenidos pedagógicos y disciplinares. Planificación para la enseñanza.</p>	<p>1,2</p> <p>3,4,5</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>A veces</p> <p>Casi nunca</p> <p>Nunca</p>	
			<p>Enseñanza para el Aprendizaje</p> <p>Crea un clima propicio para el aprendizaje</p> <p>Conduce proceso de enseñanza</p> <p>Evaluación del aprendizaje</p>	<p>6,7,8</p> <p>9,10,11</p> <p>12,13,14,15</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>A veces</p> <p>Casi nunca</p> <p>Nunca</p>	
			<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad.</p>	<p>16, 17</p> <p>18,19</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>A veces</p> <p>Casi nunca</p> <p>Nunca</p>	
			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p> <p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia</p> <p>Ejerce con ética su profesión</p>	<p>20</p> <p>21</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>A veces</p> <p>Casi nunca</p> <p>Nunca</p>	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			

<p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: No experimental transversal descriptivo correlacional</p> <p>MÉTODO: Deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: La población estará conformada por 100 docentes del nivel primario y secundario de la I.E. Ciencias Cusco.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Probabilística</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 100 docentes del nivel primario y secundario de la I.E. Ciencias Cusco.</p>	<p>Variable 1: Síndrome del Burnout Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autores: Maslach y Jackson versión para docentes, Adaptado para una educación remota por Miraval C. (2021) Monitoreo: Revisión estadística Ámbito de Aplicación: I.E. Ciencias Cusco. Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Frecuencias y porcentajes</p> <p>INFERENCIAL: Correlacional Parcial</p>
		<p>Variable 2: Desempeño docente Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: MINEDU- MBDD Adaptado: Br. Elizabeth Emperatriz Velásquez Martínez (2019) Monitoreo: Revisión estadística Ámbito de Aplicación: I.E. Ciencias Cusco. Forma de Administración: Individual</p>	

Anexo 2: Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1= SINDROME DE BURNOUT	Síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de las personas, (Maslach y Jackson) citado por Víctor Olivares Faudez en "Laudatio Christina Maslach comprendiendo el Burnout"	Es un síndrome tridimensional, que se caracteriza por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Sera medida con el Inventario del Síndrome de Desgaste Profesional de Burnout Maslach para Docentes. Adaptado para una educación remota por Miraval Carrillo, Teófila (2021)	Agotamiento Emocional (9)	<ul style="list-style-type: none"> - Sensación de depresión. - Cansancio emocional. 	Escala de medición Adaptada politómica y ordinal Siempre = 5 Casi siempre= 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca= 1
			Despersonalización (5)	<ul style="list-style-type: none"> - Respuesta impersonal - Carencia de sentimientos 	
			Realización Personal (8)	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimientos de autoeficacia - Realización personal en el trabajo. 	
V2= DESEMPEÑO DOCENTE	Definida como el rendimiento de una persona en su puesto de labores mediante el desarrollo de las funciones que el cargo exige, permitiendo así identificar las competencias adecuadas al puesto de trabajo (Guzmán, 2017).	La variable desempeño se medirá en base a las cuatro dimensiones tomadas en cuenta por el Ministerio de Educación para la evaluación del desempeño docente, adaptada por Velásquez	Preparación para el Aprendizaje (5)	Competencia 1. Conoce y comprende características de sus estudiantes. Conocimiento actualizados y dominio de contenidos pedagógicos y disciplinares	Likert ORDINAL Siempre = 5 Casi siempre= 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca= 1

		(2020), el cual consta de veinte ítems.		Competencia 2. Planifica la enseñanza	
			Enseñanza para el Aprendizaje (10)	Competencia 3. Crea un clima propicio para el aprendizaje Competencia 4. Conduce el proceso de enseñanza Competencia 5. Evalúa permanentemente el aprendizaje	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (4)	Competencia 6. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa Competencia 7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (2)	Competencia 8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia Competencia 9. Ejerce con ética su profesión	

Anexo 3: Instrumentos de evaluación.

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL SÍNDROME DE BURNOUT

Estimado (a) Docente, el presente cuestionario tiene como objetivo recaudar información relacionada al Síndrome de Burnout y Desempeño Docente la información que nos proporcione será fundamental y válida con fines de estudio y será tratado de manera confidencial, se le agradece por su gentil apoyo y colaboración.

INSTRUCCIONES:

Observe y lea los ítems, y en honor a la verdad conteste marcando con un aspa (x) un solo casillero la respuesta que Ud. crea conveniente, por favor marcar los todos los ítems.

Nº	Dimensión	VARIABLE: SÍNDROME DE BURNOUT	S	CS	AV	CN	N
			5	4	3	2	1
1	AE	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo remoto.					
2	AE	Cuando termino mi jornada de trabajo remoto me siento vacío (a).					
3	AE	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada remota de trabajo me siento fatigado (a).					
4	RP	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes que tengo, en estos tiempos de Covid-19.					
5	D	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes de manera fría e indiferente en estos tiempos de Covid 19.					
6	AE	Siento que trabajar toda la jornada remota con los estudiantes me cansa.					
7	RP	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.					
8	AE	Siento que trabajar remotamente en esta pandemia por el Covid-19 en la institución educativa me está desgastando.					
9	RP	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través de mi trabajo remoto.					
10	D	Siento que a veces soy insensible y no me interesa los problemas de mis estudiantes, en estos tiempos de Covid-19.					

11	D	Me preocupa que este trabajo remoto me esté endureciendo emocionalmente.					
12	RP	Me siento con mucha energía con el trabajo remoto en tiempos de Covid 19.					
13	AE	Me siento frustrado con el trabajo remoto que ejecuto					
14	AE	Siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo remoto que realizo.					
15	D	En estos tiempos de Covid 19, siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes.					
16	AE	Siento que trabajar de forma remota con mis estudiantes me cansa.					
17	RP	Tengo facilidad para crear un clima agradable y atmósfera relajada a mis colegas y estudiantes.					
18	RP	Me siento animado después de haber trabajado remotamente con mis estudiantes.					
19	RP	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo remoto.					
20	AE	Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades durante el trabajo en tiempos de Covid 19.					
21	RP	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en este trabajo remoto y tiempo de Covid 19.					
22	D	En estos tiempos de Covid 19, parece que mis estudiantes y los padres de familia me culpan de algunos de sus problemas					

¡Muchas gracias!

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento para medir la variable Síndrome de Burnout

<i>Nombre del instrumento</i>	<i>Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)</i>
<i>Autores</i>	Maslach & Jackson
<i>Objetivo</i>	Medir la percepción sobre el síndrome de Burnout
<i>Administración</i>	Grupal
<i>Tiempo</i>	40 minutos
<i>Nivel de medición</i>	Escala politómica
<i>Dimensiones</i>	<p>Dimensión: agotamiento emocional. Tiene 9 ítems Relacionado al hecho de quedar extenuado emocionalmente por las exigencias del trabajo.</p> <p>Dimensión: despersonalización. Consta de 5 preguntas. Mide el grado en que la persona identifica sus actitudes de frialdad y distanciamiento.</p> <p>Dimensión: realización personal. Compuesto por 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.</p>

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que están relacionadas al desempeño docente. Le agradecería que responda a las preguntas marcando un aspa (X) según su punto de vista y experiencias de su quehacer profesional. Cabe resaltar, que no existen respuestas buenas o malas.

La escala consta de 20 preguntas y trate de no omitir alguna pregunta, PUEDE COMENZAR

N°	Dimensión	VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE	S	CS	AV	CN	N
			5	4	3	2	1
1	PA	Poseo y manejo el conocimiento y operativización de los estándares de aprendizaje, competencias, capacidades y desempeños comprendidas en el área curricular que enseño.					
2	PA	Poseo y manejo conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.					
3	PA	Selecciono los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en mis estudiantes.					
4	PA	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
5	PA	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuyo los procesos pedagógicos en el tiempo.					
6	EA	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
7	EA	Oriento mi práctica docente a conseguir logros en todos los estudiantes					
8	EA	Comunico y genero altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
9	EA	Reflexiono permanentemente con los estudiantes, sobre experiencias vividas de					

		discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
10	EA	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje autónomo que motiven a aprender.					
11	EA	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
12	EA	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a mis estudiantes con necesidades educativas especiales.					
13	EA	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
14	EA	Elaboro matriz de evaluación en el marco de la evaluación formativa que verifica los logros de aprendizaje.					
15	EA	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, con sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros y aprendizaje.					
16	PGE	Interactúo colaborativamente con los colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en el colegio.					
17	PGE	Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándome activamente en equipos de trabajo.					
18	PGE	Fomento el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
19	PGE	Comparto con las familias de los estudiantes, autoridades educativas, los retos del trabajo pedagógico y doy cuenta de los avances y resultados.					
20	DPID	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.					
21	DPID	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien del niño y del adolescente.					

¡Muchas gracias!

Tabla 2*Ficha técnica del instrumento para medir la variable desempeño docente*

<i>Nombre del instrumento</i>	<i>Cuestionario sobre el desempeño docente</i>
<i>Autor</i>	MINEDU- MBDD
<i>Objetivo</i>	Describir las características de la variable desempeño docente
<i>Administración</i>	Grupal
<i>Tiempo</i>	30 minutos
<i>Nivel de medición</i>	Escala politómica
<i>Dimensiones</i>	Dimensión: Preparación para el aprendizaje tiene 5 ítems. Dimensión: Enseñanza de los estudiantes con 9 ítems. Dimensión: Participación en la gestión educativa: con 4 ítems. Y Desarrollo de la profesionalidad: con 2 ítems.

Anexo 4: Certificados de validez de instrumentos por juicio de expertos**Tabla 3****CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SÍNDROME DE BURNOUT**

<i>Expertos</i>	<i>Opinión de aplicabilidad</i>
Dra. María Mercedes Zurdo Garay-Gordovil	
Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar	Aplicable
Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo remoto	✓		✓		✓		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo remoto me siento vacío (a)	✓		✓		✓		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada remota de trabajo me siento fatigado (a).	✓		✓		✓		
6	Siento que trabajar toda la jornada remota con los estudiantes me cansa	✓		✓		✓		
8	Siento que trabajar remotamente en esta pandemia por el Covid-19 en la institución educativa me está desgastando	✓		✓		✓		
13	Me siento frustrado con el trabajo remoto que ejecuto	✓		✓		✓		
14	Siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo remoto que realizo	✓		✓		✓		
16	Siento que trabajar de forma remota con mis estudiantes me cansa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización							
5	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes de manera fría e indiferente en estos tiempos de Covid 19.	✓		✓		✓		
10	Siento que a veces soy insensible y no me interesa los problemas de mis estudiantes, en estos tiempos de Covid-19	✓		✓		✓		
11	Me preocupa que este trabajo remoto me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
15	En estos tiempos de Covid 19, siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes	✓		✓		✓		
22	En estos tiempos de Covid 19, me parece que mis estudiantes y los padres de familia me culpan de algunos de sus problemas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Baja realización Personal							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes que tengo, en estos tiempos de Covid-19.	✓		✓		✓		

7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	√		√		√	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través de mi trabajo remoto.	√		√		√	
12	Me siento con mucha energía con el trabajo remoto en tiempos de Covid 19.	√		√		√	
17	Tengo facilidad para crear un clima agradable y atmósfera relajada a mis colegas y estudiantes.	√		√		√	
18	Me siento animado después de haber trabajado remotamente con mis estudiantes.	√		√		√	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo remoto.	√		√		√	
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en este trabajo remoto y tiempo de covid 19.	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Teresita del Rosario Merino Salazar ORCID: 0000-0001-8700-1441

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Enero 20 del 2022



Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar
ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8700-1441>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje							
1	Poseo y manejo el conocimiento y operativización de los estándares de aprendizaje, competencias, capacidades y desempeños comprendidas en el área curricular que enseño.	√		√		√		
2	Poseo y manejo conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.	√		√		√		
3	Selecciono los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en mis estudiantes.	√		√		√		
4	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	√		√		√		
5	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuyo los procesos pedagógicos en el tiempo.	√		√		√		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje							
6	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	√		√		√		
7	Oriento mi práctica docente a conseguir logros en todos los estudiantes	√		√		√		
8	Comunico y genero altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	√		√		√		
9	Reflexiono permanentemente con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlas.	√		√		√		

10	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje autónomo que motiven a aprender.	√		√		√	
11	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	√		√		√	
12	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a mis estudiantes con necesidades educativas especiales.	√		√		√	
13	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	√		√		√	
14	Elaboro matriz de evaluación en el marco de la evaluación formativa que verifica los logros de aprendizaje.	√		√		√	
15	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, con sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros y aprendizaje.	√		√		√	
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No
16	Interactúo colaborativamente con los colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en el colegio.	√		√		√	
17	Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándome activamente en equipos de trabajo.	√		√		√	
18	Fomento el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	√		√		√	
19	Comparto con las familias de los estudiantes, autoridades educativas, los retos del trabajo pedagógico y doy cuenta de los avances y resultados.	√		√		√	
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No

20	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.	√		√		√	
21	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien del niño y del adolescente.	√		√		√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Teresita del Rosario Merino Salazar ORCID: 0000-0001-8700-1441**

Especialidad del validador:

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Enero 20 del 2022



Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar
ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8700-1441>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Referencia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo remoto	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo remoto me siento vacío (a)	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada remota de trabajo me siento fatigado (a).	X		X		X		
4	Siento que trabajar toda la jornada remota con los estudiantes me cansa	X		X		X		
6	Siento que trabajar remotamente en esta pandemia por el Covid-19 en la institución educativa me está desgastando	X		X		X		
10	Me siento frustrado con el trabajo remoto que ejecuto	X		X		X		
14	Siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo remoto que realizo	X		X		X		
16	Siento que trabajar de forma remota con mis estudiantes me cansa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
5	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes de manera fría e indiferente en estos tiempos de Covid 19.	X		X		X		
10	Siento que a veces soy insensible y no me interesa los problemas de mis estudiantes, en estos tiempos de Covid-19	X		X		X		
11	Me preocupa que este trabajo remoto me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
15	En estos tiempos de Covid 19, siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes	X		X		X		
20	En estos tiempos de Covid 19, me parece que mis estudiantes y los padres de familia me culpan de algunos de sus problemas	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Realización Personal								
4	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes que tengo, en estos tiempos de Covid 19.	X		X		X		
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	X		X		X		
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través de mi trabajo remoto.	X		X		X		
12	Me siento con mucha energía con el trabajo remoto en tiempos de Covid 19.	X		X		X		
17	Tengo facilidad para crear un clima agradable y atmósfera relajada a mis colegas y estudiantes.	X		X		X		
18	Me siento animado después de haber trabajado remotamente con mis estudiantes.	X		X		X		
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo remoto.	X		X		X		

Dra. Elizabeth J. Torres Aguirre Espinoza
 Psicóloga M. UMSHUM/CHICLAYO

21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en este trabajo remoto y tiempo de covid 19.	X		X	X		
----	---	---	--	---	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza ORCID: 0000-0002-5514-6707
 Especialidad del validador:

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formalizado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Cantidad: Se entiende se cubren alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo.

Nota: Suficiencia se dice suficiente cuando los ítem planteados son suficientes para medir la dimensión.

Enero 20 del 2022

 Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza
 Experto Universitario
 Firma del Experto
 Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza
 ORCID: 0000-0002-5514-6707

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje								
1	Poseo y manejo el conocimiento y operativización de los estándares de aprendizaje, competencias, capacidades y desempeños comprendidas en el área curricular que enseño.	X		X		X		
2	Poseo y manejo conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.	X		X		X		
3	Selecciono los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en mis estudiantes.	X		X		X		
4	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
5	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuyo los procesos pedagógicos en el tiempo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje								
6	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
7	Oriento mi práctica docente a conseguir logros en todos los estudiantes.	X		X		X		
8	Comunico y genero altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
9	Reflexiono permanentemente con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlas.	X		X		X		
10	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje autónomo que motiven a aprender.	X		X		X		
11	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al proposito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
12	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a mis estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
13	Utilizo diversos metodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		

The following is the signature of the expert in the field of educational research.

14	Elaboro matriz de evaluación en el marco de la evaluación formativa que verifica los logros de aprendizaje.	X		X		X		
15	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, con sus familias y autoridades educativas para generar compromisos sobre los logros y aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								
16	Interactúo colaborativamente con los colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en el colegio.	X		X		X		
17	Participo en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándome activamente en equipos de trabajo.	X		X		X		
18	Fomento el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
19	Comparto con las familias de los estudiantes, autoridades educativas, los retos del trabajo pedagógico y doy cuenta de los avances y resultados.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente								
20	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos los estudiantes.	X		X		X		
21	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien del niño y del adolescente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza** ORCID: 0000-0002-5514-6707
 Especialidad del validador:

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Enero 20 del 2022


 Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza
 DOCENTE UNIVERSITARIO

Firma del Experto
 Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza
 ORCID: 0000-0002-5514-6707

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SÍNDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento Emocional		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo remoto	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo remoto me siento vacío (a)	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada remota de trabajo me siento fatigado (a).	X		X		X		
6	Siento que trabajar toda la jornada remota con los estudiantes me cansa	X		X		X		
8	Siento que trabajar remotamente en esta pandemia por el Covid-19 en la institución educativa me está desgastando	X		X		X		
13	Me siento frustrado con el trabajo remoto que ejecuto	X		X		X		
14	Siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo remoto que realizo	X		X		X		
16	Siento que trabajar de forma remota con mis estudiantes me cansa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes de manera fría e indiferente en estos tiempos de Covid 19.	X		X		X		
10	Siento que a veces soy insensible y no me interesa los problemas de mis estudiantes, en estos tiempos de Covid-19	X		X		X		
11	Me preocupa que este trabajo remoto me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
15	En estos tiempos de Covid 19, siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes	X		X		X		
22	En estos tiempos de Covid 19, me parece que mis estudiantes y los padres de familia me culpan de algunos de sus problemas	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Realización Personal		Si	No	Si	No	Si	No	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes que tengo, en estos tiempos de Covid-19.	X		X		X		

7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	X	X	X	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través de mi trabajo remoto.	X	X	X	
12	Me siento con mucha energía con el trabajo remoto en tiempos de Covid 19.	X	X	X	
17	Tengo facilidad para crear un clima agradable y atmósfera relajada a mis colegas y estudiantes.	X	X	X	
18	Me siento animado después de haber trabajado remotamente con mis estudiantes.	X	X	X	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo remoto.	X	X	X	
21	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en este trabajo remoto y tiempo de Covid 19.	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. María Mercedes Zurdo Garay-Gordovil ORCID: 0000-0002-4181-783X
 Especialidad del validador: Métodos de Investigación, Evaluación y Diagnóstico Educativo.

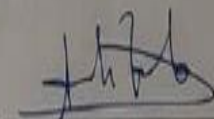
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Enero 20 del 2022



Firma del Experto
 Dra. María Mercedes Zurdo Garay-Gordovil
 ORCID: 0000-0002-4181-783X

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje								
1	Poseo y manejo el conocimiento y operativización de los estándares de aprendizaje, competencias, capacidades y desempeños comprendidas en el área curricular que enseño.	X		X		X		
2	Poseo y manejo conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.	X		X		X		
3	Selecciono los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en mis estudiantes.	X		X		X		
4	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
5	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuyo los procesos pedagógicos en el tiempo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje								
6	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
7	Oriento mi práctica docente a conseguir logros en todos los estudiantes	X		X		X		
8	Comunico y genero altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
9	Reflexiono permanentemente con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlas.	X		X		X		

19	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos mis estudiantes.	X	X	X		
20	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien del niño y del adolescente.	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Maria Mercedes Zurdo Garay-Gordovil** ORCID: 0000-0002-4181-783X

Especialidad del validador: **Métodos de Investigación, Evaluación y Diagnóstico Educativo.**

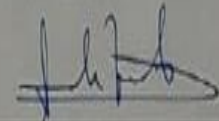
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem; es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Enero 20 del 2022



Firma del Experto

Dra. Maria Mercedes Zurdo Garay-Gordovil
ORCID 0000-0002-4181-783X

Anexo 5:*Tabla de datos para la confiabilidad de los instrumentos**Base de datos para la confiabilidad del síndrome de burnout y Desempeño**Docente*

Estadísticas de fiabilidad Síndrome de Burnout

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.913	22

Estadísticas de fiabilidad Desempeño
Docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.966	21

Anexo 6:*Base de datos para la validación de datos de encuestas de docentes*

Validez de Aiken		PERTINENCIA					
Dimensiones	Ítem	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	validez por ítems ESCALAS
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo remoto	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	2. Cuando termino mi jornada de trabajo remoto me siento vacío (a)	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	3.. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada remota de trabajo me siento fatigado (a).	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	6. Siento que trabajar toda la jornada remota con los estudiantes me cansa	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte

	8. Siento que trabajar remotamente en esta pandemia por el Covid-19 en la institución educativa me está desgastando	1	1	1	3	1.00	Validez aceptable
	13.Me siento frustrado con el trabajo remoto que ejecuto.	1	1	1	3	1.00	Validez aceptable
	14. Siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo remoto que realizo.	1	1	1	3	1.00	Validez aceptable
	16. Siento que trabajar de forma remota con mis estudiantes me cansa.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	20. Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades durante el trabajo en tiempos de Covid 19.	1	1	1	3	1.00	
DESPERSONALIZACIÓN	5. Siento que estoy tratando a algunos estudiantes de manera fría e indiferente en estos tiempos de Covid 19.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	10. Siento que a veces soy insensible y no me interesa los problemas de mis estudiantes, en estos tiempos de Covid-19	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	11.Me preocupa que este trabajo remoto me esté endureciendo emocionalmente.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	15. En estos tiempos de Covid 19, siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	22. En estos tiempos de Covid 19, me parece que mis estudiantes y los padres de familia me culpan de algunos de sus problemas.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
REALIZACIÓN PERSONAL	4. Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes que tengo, en estos tiempos de Covid-19.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través de mi trabajo remoto.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	12. Me siento con mucha energía con el trabajo remoto en tiempos de Covid 19.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	17. Tengo facilidad para crear un clima agradable y atmósfera relajada a mis colegas y estudiantes.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte

18. Me siento animado después de haber trabajado remotamente con mis estudiantes.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo remoto.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
21. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en este trabajo remoto y tiempo de covid 19.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
Total: validez del instrumento o índice general					1.00	Validez fuerte

INSTRUMENTO SINDROME DEL BURNOUT

validez de Aiken		RELEVANCIA					
Dimensiones	Ítem	EXP 1	EXP 2	EXP 3	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	validez por ítems
							ESCALAS
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo remoto	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	o mi jornada de trabajo remoto me siento vacío (a)	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	3.. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada remota de trabajo me siento fatigado (a).	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	6. Siento que trabajar toda la jornada remota con los estudiantes me cansa	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	8. Siento que trabajar remotamente en esta pandemia por el Covid-19 en la institución educativa me está desgastando	1	1	1	3	1.00	Validez aceptable
	13.Me siento frustrado con el trabajo remoto que ejecuto.	1	1	1	3	1.00	Validez aceptable
	14. Siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo remoto que realizo.	1	1	1	3	1.00	Validez aceptable
	16. Siento que trabajar de forma remota con mis estudiantes me cansa.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	20. Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades durante el trabajo en tiempos de Covid 19.	1	1	1	3	1.00	
DESPERSONALIZACIÓN	5. Siento que estoy tratando a algunos estudiantes de manera fría e indiferente en estos tiempos de Covid 19.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte

					Sumatori a de acuerdo	S/ (n (c-1))	ESCALA S
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo remoto	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	2. Cuando termino mi jornada de trabajo remoto me siento vacío (a)	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	3..Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada remota de trabajo me siento fatigado (a).	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	6. Siento que trabajar toda la jornada remota con los estudiantes me cansa	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	8. Siento que trabajar remotamente en esta pandemia por el Covid-19 en la institución educativa me está desgastando	1	1	1	3	1.00	Validez aceptable
	13.Me siento frustrado con el trabajo remoto que ejecuto.	1	1	1	3	1.00	Validez aceptable
	14. Siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo remoto que realizo.	1	1	1	3	1.00	Validez aceptable
	16. Siento que trabajar de forma remota con mis estudiantes me cansa.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	20. Me siento como si estuviese al límite de mis posibilidades durante el trabajo en tiempos de Covid 19.	1	1	1	3	1.00	
DESPERSONALIZACIÓN	5. Siento que estoy tratando a algunos estudiantes de manera fría e indiferente en estos tiempos de Covid 19.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	10. Siento que a veces soy insensible y no me interesa los problemas de mis estudiantes, en estos tiempos de Covid-19	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	11.Me preocupa que este trabajo remoto me esté endureciendo emocionalmente.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	15. En estos tiempos de Covid 19, siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	22. En estos tiempos de Covid 19, me parece que mis estudiantes y los padres de familia me culpan de algunos de sus problemas.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte

REALIZACIÓN PERSONAL	4. Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes que tengo, en estos tiempos de Covid-19.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes a través de mi trabajo remoto.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	12. Me siento con mucha energía con el trabajo remoto en tiempos de Covid 19.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	17. Tengo facilidad para crear un clima agradable y atmósfera relajada a mis colegas y estudiantes.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	18. Me siento animado después de haber trabajado remotamente con mis estudiantes.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo remoto.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
	21. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en este trabajo remoto y tiempo de covid 19.	1	1	1	3	1.00	Validez fuerte
Total: validez del instrumento ó índice general						1.00	Validez fuerte

Anexo 7: Base de datos de la recolección de información muestra piloto de docentes

Base de datos cuestionario síndrome de Burnout

	P1	P2	P3	P6	P8	P13	P14	P16	P20	P5	P10	P11	P15	P22	P4	P7	P9	P12	P17	P18	P19	P21
1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	4	4	4	4	5	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	5	4	3	4
4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	2	4
5	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	2	2	2	5	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	4	4
8	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4
9	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	3	2	3	4	4	5	4	5	4	2	1	4	1	4	4	2	2	1	3	2	3	3
11	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	5	4	5	5	4	5	5	4
12	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	3	1	3	4	3	5	3	3	2	2	3	2	2	5	4	5	3	4	5	5	4
14	3	2	1	2	2	2	4	2	3	1	1	3	1	4	5	4	5	5	4	4	4	4
15	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	2	2	3	2	3	3	2	2
16	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	3	4	5	4	4	4	5	4	4
17	2	3	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3
18	2	1	2	2	2	1	4	2	4	3	2	2	2	3	5	4	3	4	4	4	4	4
19	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	2	4	4	5	3	5	5	4	5
20	4	2	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3

Base de datos cuestionario Desempeño docente muestra piloto

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	0	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	1	4	2	4	4	3	3	4	4	1	5	2	1	5	4	4	2	1	4	4	1
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
12	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
13	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5
15	2	4	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4

17	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	2	2	5
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
19	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	
20	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	5	4	4	3	2	3

Anexo 7: Base de datos de la recolección de información

Base de datos cuestionario síndrome de Burnout

	P1	P2	P3	P6	P8	P13	P14	P16	P20	P5	P10	P11	P15	P22	P4	P7	P9	P12	P17	P18	P19	P21	
1	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	1	1	2	3	51
2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	50
3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	71
4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	1	51
5	4	3	3	5	4	2	5	5	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	2	4	76
6	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	49
7	3	1	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	84
8	5	4	5	4	5	4	5	5	3	2	3	5	3	3	4	5	4	2	4	4	4	5	88
9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	69
10	4	2	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	5	2	67
11	3	2	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	2	5	5	4	5	82
12	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	78
13	3	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	48
14	4	3	5	4	3	5	5	5	5	3	2	5	4	5	5	4	3	4	1	2	1	5	83
15	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	2	4	5	5	4	5	5	5	5	83
16	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	50
17	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	51
18	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	5	3	4	3	5	74
19	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	1	47
20	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	78
21	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	45
22	3	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	4	5	4	2	4	4	4	5	73
23	3	2	3	3	3	2	5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5	2	3	4	3	5	68
24	3	3	4	4	3	1	3	2	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	80
25	3	1	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	4	5	2	5	4	2	4	3	4	68
26	3	2	2	3	3	4	5	2	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	77
27	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	5	5	3	3	4	4	4	5	73
28	3	4	3	3	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	73
29	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	80
30	2	2	1	3	1	1	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	51
31	2	2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	1	1	3	2	3	3	1	2	2	2	3	46
32	2	1	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	50
33	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	46
34	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	5	5	73

35	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	51
36	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	84
37	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	78
38	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	77
39	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	73
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	62
41	1	1	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	1	45
42	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	5	71
43	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	78
44	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	51
45	2	1	1	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	4	2	4	2	50
46	2	2	1	1	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	44
47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	80
48	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	51
49	2	2	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	50
50	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	51
51	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	76
52	4	5	3	5	5	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	74
53	2	2	2	2	2	4	1	2	3	2	2	3	4	4	2	2	2	1	2	2	3	2	51
54	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	1	2	2	2	3	2	76
55	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1	3	50
56	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	1	77
57	3	2	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	75
58	5	4	4	5	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	3	4	3	3	2	2	74
59	5	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	83
60	4	5	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	67
61	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	3	1	2	1	2	2	3	44
62	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	1	4	73
63	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	51
64	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	5	2	5	3	4	3	4	3	3	4	82
65	4	5	3	5	3	3	4	2	5	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	4	75
66	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	1	4	3	50
67	5	4	3	4	5	3	5	4	5	2	2	1	3	5	3	3	5	1	3	1	3	3	73
68	5	4	3	4	5	4	3	3	2	3	3	2	4	4	2	4	3	2	3	3	2	1	69
69	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	46
70	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	82
71	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	85



Base de datos cuestionario desempeño docente

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	3	5	95
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	96
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	77
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	96

5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	76
6	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	93
7	2	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	39
8	3	3	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	52
9	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	5	4	82
10	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	5	3	3	66
11	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	46
12	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	4	66
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	97
14	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	49
15	4	4	3	3	2	1	1	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	48
16	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	95
17	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	4	4	3	5	5	4	3	3	5	90
18	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	5	75
19	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	96
20	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	74
21	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	96
22	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	73
23	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	75
24	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	69
25	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	77
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	74
27	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	68
28	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	75
29	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	76
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	99
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	101
32	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	1	4	5	3	4	3	4	3	3	3	84
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
34	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	75
35	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	94
36	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	48
37	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	69
38	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
39	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	93
40	3	4	3	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	75
41	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	86
42	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	76
43	5	4	3	3	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	77
44	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	93
45	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	95
46	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	95
47	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	75
48	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	92
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	83

50	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	93
51	3	3	4	3	5	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	84
52	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	90
53	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	82
54	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	1	3	2	3	2	2	2	1	3	3	57
55	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	85
56	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	78
57	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	4	52
58	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	4	82
59	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	48
60	4	4	4	5	3	5	2	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	2	4	4	81
61	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	2	3	4	84
62	5	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	58
63	3	4	4	5	5	4	4	5	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	81
64	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	49
65	4	3	4	1	1	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	4	3	4	1	3	3	59
66	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	84
67	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	1	3	3	2	4	3	1	3	3	53
68	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	80
69	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	2	4	82
70	2	3	3	4	3	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	3	1	1	3	3	1	49
71	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	48

Anexo 8: Autorización para la aplicación de los instrumentos

 **UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DEL CUSCO**
I.E. GLORIOSO COLEGIO NACIONAL DE CIENCIAS 
"GLORIOSO Y PRIMERA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA REPUBLICANA DEL PERÚ"
LEY N° 30954-2019
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GLORIOSO COLEGIO NACIONAL DE CIENCIAS – CUSCO, QUE SUSCRIBE

AUTORIZA

A la Prof. Diana Asunción ORTIZ SALAS, identificada con DNI N° 23933660, docente nombrada del área de Arte y Cultura, para que realice la recolección de datos a los docentes de los niveles primaria y secundaria por motivo de desarrollar la tesis "*Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Institución Educativa Ciencias del Cusco – 2022*" a fin de optar el grado de magister en Educación.

Se expide el presente documento a petición de la interesada para los fines que vea por conveniente.

Cusco, 7 de marzo de 2022

 I.E. Glorioso Colegio Nacional "Ciencias"

LIC. EFRILY RAMIRO OCAMPO MARIN
DIRECTOR