



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 según rúbrica en las I.E
que conforman la Red Parihuanas – Frías – 2019.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**

AUTOR:

Rojas Valladolid, Juan Manuel (orcid.org/0000-0002-5200-3209)

ASESOR:

Dr. García Ramírez, Edwin Martín (orcid.org/0000-0002-3483-1158)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso que cada día me da la fuerza para seguir y que todo se haya hecho posible durante el tiempo de estudio y haber realizado mi sueño.

A mis queridos padres, que cada día estuvieron dando ese amor y ayudando a seguir adelante para ser Maestro en Administración de la Educación, a mis hermanos que confiaron en mí.

A mis maestros quienes sembraron sus conocimientos día a día durante el tiempo de estudio.

A cada uno de mis compañeros y amigos que cada día me daban fuerza para continuar y que todo se haga posible.

Juan Manuel

AGRADECIMIENTO

Agradezco de un modo especial a los directores y colegas de las IE de la Red de Parihuana - Frías, por la confianza hacia mí y permitirme realizar la investigación en la prestigiosa institución.

Con profundo aprecio agradezco a mi Asesor de tesis Dr. Edwin Martín García Ramírez por su paciencia y acompañamiento hasta el final de este trabajo.

También agradezco a la Universidad César Vallejo ha hecho realidad mi sueño de obtener otro grado de estudio.

Juan Manuel

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | Pág. |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenido | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 17 |
| 3.1. Tipo y diseño de la investigación | 17 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 17 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 18 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 19 |
| 3.5. Procedimientos | 21 |
| 3.6. Método de análisis | 21 |
| 3.7. Aspectos éticos | 21 |
| IV. RESULTADOS | 23 |
| V. DISCUSIÓN | 29 |
| VI. CONCLUSIONES | 32 |
| VII. RECOMENDACIONES | 33 |
| Referencias Bibliográficas | 34 |
| Anexos | 41 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1. Población | 15 |
| Tabla 2. Resultados del cruce de resultados del Síndrome de Burnout y desempeño docente | 19 |
| Tabla 3. Resultados del cruce del agotamiento emocional y el desempeño docente | 20 |
| Tabla 4. Resultados del cruce de despersonalización y desempeño docente. | 20 |
| Tabla 5. Resultados del cruce de realización personal y desempeño docente. | 21 |
| Tabla 6. Correlación de Pearson entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente | 22 |
| Tabla 7. Correlación de Pearson entre la dimensión emocional y el desempeño docente | 23 |
| Tabla 8. Correlación de Pearson entre la dimensión despersonalización y el desempeño docente. | 24 |
| Tabla 9. Correlación de Pearson entre la dimensión realización personal y el desempeño docente. | 25 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frias – 2019. Esta fue una investigación de tipo descriptiva y correlacional, en la cual se estudió la variable síndrome de Burnout cuyas dimensiones fueron, el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal; por otro lado la variable desempeño docente cuyas dimensiones fueron, Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza. Propicia un ambiente de respeto y proximidad y Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. La población de estudio estuvo formada por 20 docentes de las Unidades Educativas de que conforman la red de Parihuanas. Como instrumentos se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y la rúbrica de observación del aula, los cuales, al ser instrumentos estandarizados, no fue necesario fueran validados. Como resultados del análisis inferencial de la correlación de las variables de estudio, la prueba del coeficiente de Pearson dio $R = -0,502$, y una significancia de “p” valor = $0,024 < 0,05$, interpretándose, que existe relación significativa entre la variable y la Síndrome de Burnout y la variable desempeño docente, resultados parecidos se obtuvieron de las pruebas de hipótesis de la relación de las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout y la variable desempeño docente.

Palabras Clave: Desempeño docente, realización personal, agotamiento emocional

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between the Burnout syndrome and teaching performance according to rubrics in the Educational Institutions that make up the Parihuanas Network - Frias - 2019 .. This was a descriptive and correlational research, in which studied the variable Burnout syndrome whose dimensions were emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment; on the other hand, the variable teacher performance whose dimensions were, Actively involves students in the learning process, Promotes reasoning, creativity and / or critical thinking, Evaluates learning progress to provide feedback to students and adapt their teaching. It fosters an environment of respect and proximity and positively regulates the behavior of students. The study population was made up of 20 teachers from the Educational Units that make up the Parihuanas network. As instruments, the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire and the classroom observation rubric were used, which, being standardized instruments, did not need to be validated. As results of the inferential analysis of the correlation of the study variables, the Pearson coefficient test gave $R = -0.502$, and a significance of "p" value = $0.024 < 0.05$, interpreting that there is a significant relationship between the variable and the Burnout Syndrome and the variable teacher performance, similar results were obtained from the hypothesis tests of the relationship of the dimensions of the variable Burnout Syndrome and the variable teacher performance.

Keywords: Teaching performance, personal fulfillment, emotional exhaustion.

I. INTRODUCCIÓN

Desempeñar la labor docente se ha convertido hoy en día en un contexto de exigencia, por la obtención de logros, mejoramiento de la calidad, cumplimiento de objetivos, entre otros, afirma Cristian Muñoz y Claudia Correa; (2012). Ahora se evalúa competencias para alcanzar el buen desempeño docente y llegar a la calidad educativa. Por ello, el profesor debe responder a los cambios producto de las reformas educativas y exigencias por parte de la sociedad, un docente competitivo, innovador y comprometido.

Nancy Arias (2013) afirma que el desempeño docente demanda una actividad laboral y extra laboral, sobrecargada e intensa. Porque no solo es el cumplimiento de las horas efectivas de trabajo sino también de actividades fuera de ellas: reforzamiento de estudiantes, atención a padres, talleres de padres, elaboración de material, además la participación de las capacitaciones y actualizaciones por parte del MINEDU.

Por otra parte, Gloria Mungarro, (2017) cita a Traver y Cooper, (1996) dice: el profesor se enfrenta a una serie de dificultades como la magra situación económica, deficientes condiciones laborales, la mala conducta del estudiante y la presión del tiempo la cual produce en el docente una inestabilidad física y psicológica.

Como lo señala Ander – Egg (2005) el profesor presenta un desencanto hacia su trabajo, sintiendo que su profesión no sirve de mucho; producto de un malestar docente o estrés. De igual manera Leiter y Meechan, (1986) citado por Manuel Acosta, (2014) afirma que la tarea del docente es exigente y perfeccionista y que en muchos casos nace un cierto malestar en relación a su propia profesión, hacia ellos mismos o hacia su institución.

Convirtiéndose el agotamiento físico y psicológico en un mal silencioso en el quehacer educativo, mostrando desinterés por planificar sus unidades de aprendizaje, improvisación en ellas, faltas constantes a su centro labor, desinterés al asumir compromisos de mejora de los aprendizajes, irritabilidad, nerviosismo lo que conlleva a generar un clima poco favorable en el salón de clases, alterando la eficiente calidad del aprendizaje.

Por lo mencionado nos encontramos con una actitud que afecta a la calidad educativa y la falta de atención hacia nuestros niños (as) y adolescentes. Siendo un problema que aqueja profundamente en el ejercicio de la buena práctica docente.

Muñoz, (2012) manifiesta que entre las enfermedades asociadas al estrés laboral se encuentra el síndrome de Burnout. José Ayuyo Marente, (2006) expresa que los profesionales dedicados a los diferentes niveles de enseñanza, se encuentran fuertemente afectados por este síndrome por ser una profesión asistencial.

El Burnout ha sido definido como un síndrome que es producto del estrés crónico en su lugar de trabajo identificándose tres síntomas: agotamiento emocional, así como también distanciamiento mental que se presenta en el puesto de trabajo y por último depreciación o disminución de la eficacia laboral. (OMS, 2019).

Zavala, cita a Kyriacou (2003) define el Burnout docente como el síndrome causado por el excesivo estrés que padece el educador, el cual se caracteriza por cansancio emocional, actitudinal y físico.

Hernández, (2007); señala que este síndrome fue reconocido en 1974 por Freudenberger. Después, en 1981 Maslach y Jackson denominando al Burnout como una manifestación que padecen los trabajadores que desempeñan una labor al servicio de las personas: médicos, enfermeras, policías, docentes, etc.

Fernández (2008) y Caballero (2018) citan a Golembiewski, (1983) dice que la labor del profesorado en casi todo el mundo es una condición asociada a los niveles de estrés y en algunos casos pueden ser muy altos.

Así lo demuestran algunas investigaciones como la de Zamora (2016) cita a (UNESCO, 2005) que en muchos países el estrés es un elemento negativo y produce el descuido de la profesión docente y el maltrato de los estudiantes (OMS, 2019) comunica que el desgaste laboral es el segundo problema más frecuente en Europa. En América Herman, (2017) descubrieron altos niveles de estrés relacionados con el desempeño laboral al 93% de los docentes Californianos.

A más estrés menor desempeño académico y mayores problemas de conducta. En México Ramírez, (2017) señala un índice alto de profesores que manifiestan características de afectación por el síndrome de burnout generando malestar en su salud física y mental; así como también disminución de su desempeño laboral. En Costa Rica la UNESCO realizó un estudio 2008 – 2016, arrojando como resultado un porcentaje alto en docentes que padecen el burnout, afectando su salud psicológica, física y laboral.

En países sudamericanos Robalino, (2012) en su investigación incluye países como Chile, Argentina, Brasil, Ecuador y Perú. Manifiesta el bienestar y rendimiento del docente en el ámbito personal - profesional y las patologías que puede desencadenar y perjudicar en el rendimiento laboral. Reflejando una realidad preocupante por personas que han recibido diagnósticos de depresión y un alta de presencia de Burnout, referido a la dimensión desgaste emocional.

En el Perú Rodríguez, (2019) cita el último reporte del Instituto Integral el 60% de trabajadores padecen de estrés y están proclives a manifestar el Síndrome de Burnout sostuvo el coordinador de psicología Luis Olavarría (UPN, 2018). Por lo contrario hay resultados sobre estrés en la docencia en la región Piura.

Parihuaman, (2017) manifiesta que los docentes del 50 Km – Chulucanas y alrededores presentan niveles de estrés y esto no afecta al docente y por ende a la educación de calidad. A la vez Gutiérrez Valencia y Pando Urbina 2018 expresa que Burnout no influye en la mediación entre docente y estudiante.

Por lo general en los estudios mencionado nos encontramos mayormente con una actitud desganada y negativa del profesor que afecta a la calidad educativa y la falta de atención hacia nuestros niños (as) y adolescentes. Siendo un problema que aqueja profundamente en el ejercicio de la buena práctica docente y a la salud de ellos.

Por ello surge la necesidad de investigar ¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente de acuerdo a la rúbrica que se presenta en las instituciones educativas que conforman la Red Parihuanas, 2019?

Esta investigación toma al docente como una unidad de estudio de especial importancia, por ser el actor principal del proceso de enseñanza aprendizaje que tiene bajo su responsabilidad el logro de las competencias en sus estudiantes y la comunidad educativa en general. El MINEDU afirma que la labor docente es uno de los pilares importantes para lograr una calidad educativa. Cabe señalar que la labor del docente ha recibido cambios en relación a las nuevas exigencias por parte del estado, padres de familia y estudiantes desencadenando en él falta de energía, irritación, cinismo, etc. Por esta razón debe de realizarse una revisión detallada de los conceptos; así como también las investigaciones que se han realizado en torno al estudio del síndrome de burnout y el desempeño docente.

La investigación presenta como propósito el poder estudiar la relación que se presenta entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en diferentes escuelas y niveles que integran la RED Parihuanas – Frías, UGEL Chulucanas, laboran en el turno mañana, conformado por 20 profesores en toda la RED. Para el logro de estas acciones se aplicó el instrumento del Inventario de Maslach Burnout Inventory; el cual realiza la medición de la intensidad y frecuencia del burnout; del mismo modo se aplicó también un instrumento que nos ha permitido medir la evaluación docente el cual recibe el nombre de rubrica de observación de aula.

Se considera además que esta investigación servirá para plantear soluciones frente a los problemas que involucran en el desempeño docente y sirva como base a los directores que dirigen las instituciones educativas de la RED Parihuanas, que corresponde al núcleo Frías, de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL Chulucanas; y de esta manera se puedan tomar las medidas necesarias frente al desarrollo del síndrome de Burnout.

La hipótesis general que se presenta en el estudio esta dada por la siguiente premisa: Existe relación directa y significativa entre las variables síndrome de burnout y desempeño docente; considerando para tal efecto la aplicación de la rúbrica correspondiente en las instituciones educativas que integran la Red Parihuanas – Frías, 2019.

Las hipótesis específicas formuladas teniendo en cuenta las dimensiones son las siguientes: existe relación directa y significativa entre la dimensión agotamiento emocional y la variable desempeño docente de acuerdo a la rúbrica en las instituciones educativas que integran la Red Parihuanas – Frías, 2019. Del mismo modo se tiene si existe relación directa y significativa entre la dimensión despersonalización y la variable desempeño docente de acuerdo a la rúbrica en las instituciones educativas que integran la Red Parihuanas – Frías, 2019. Por último, existe relación inversa entre la dimensión realización personal y la variable desempeño docente de acuerdo a la rúbrica en las instituciones educativas que integran la Red Parihuanas – Frías, 2019

El objetivo general de la investigación está dado por la siguiente premisa: determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente de acuerdo a la rúbrica en las Instituciones Educativas que integran la Red Parihuanas – Frías, 2019. Los objetivos específicos que se han tenidos en cuenta son los siguientes: identificar las características que presenta la relación entre cada una de las dimensiones de la variable síndrome de Burnout y el desempeño docente de acuerdo a la rúbrica en las Instituciones Educativas que integra la Red Parihuanas – Frías, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Orama (2013) realizó una investigación de tipo descriptiva, bajo un diseño no experimental considerando un corte transversal. Los instrumentos que utilizó fue un inventario de estrés para docentes y Burnout de Maslach compuesto por ítems. La finalidad principal del estudio fue encontrar la presencia del Burnout y estrés laboral en 621 maestros del nivel primario de Cuba. Los resultados registran presencia alta de estrés en un 88.24% y un 67.5% sobre Burnout. Lo cual repercuten en el desempeño laboral, la salud y bienestar del docente. De esta manera se confirma la presencia del estrés laboral y el síndrome de Burnout en el ejercicio de profesión docente en el desarrollo de la enseñanza.

Rodríguez, Guevara, Albertico & Viramontes (2017), su estudio corresponde a una investigación correlacional, realizada a través del test de Maslach adaptados a la educación. Cuyo objetivo fue detectar las incidencias del burnout en los docentes del nivel secundario. Su muestra es de 226 docentes mexicanos. Los resultados muestran que los niveles del síndrome han incrementado y la cantidad de afectados es bastante significativa y que los agentes estresores repercuten en el rendimiento escolar. El antecedente es de importancia porque proporciona información sobre la relación significativa del burnout y la docencia.

Zambrano (2016), realizó una investigación bajo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo cuyo instrumento fue la recolección de datos, se aplicaron tres cuestionarios. Su objetivo fue saber los niveles del Burnout y sus efectos que producen en el clima del aula y la gestión en el aula. Su muestra es de 83 docentes ecuatorianos. Arrojando como resultado niveles moderados del síndrome en sus tres dimensiones y concluyendo que el Burnout afecta al clima social escolar, la gestión pedagógica del docente y la calidad de enseñanza del estudiante.

Fernández (2008) realizó tres estudios fácticos: Burnout, autoeficacia y estrés en docentes; tomando como muestra 929 docentes de los distintos niveles EBR en ciudad de Lima. Utilizando como instrumento el cuestionario sobre Presión Laboral, estrategias motivadas de aprendizaje, reporte del desempeño docente, entre otros. Arrojando un alto índice de burnout en los profesores producto de las

condiciones laborales, reconocimiento y presión laboral. Concluyendo que hay relación estrecha entre el estrés y Burnout y por otro lado una relación inversa con el desempeño docente.

Díaz, (2014), realiza una investigación de nivel correlacional, tomando un tamaño de muestra de 50 profesores de una población de 250. Para la evaluación de los individuos, se utilizó el cuestionario de Maslach, donde el propósito esencial de la investigación fue identificar la correlación entre burnout y desempeño docente. Los resultados arrojan altos índices en sus tres dimensiones. De acuerdo a los datos obtenidos podemos afirmar que Burnout afecta el desempeño docente y esto al proceso de enseñanza aprendizaje.

Álvarez (2017); en la investigación que desarrolla lo hace bajo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional – descriptivo, utilizando un método hipotético deductivo. Empleando como instrumento el cuestionario o inventario de Maslach y a su vez una ficha de evaluación docente en la I.E Mariano Melgar del departamento de Arequipa, Siendo la muestra de 90 docentes. Estableciendo como conclusión que se evidencia una relación significativamente inversa o negativa, entre la variable síndrome de burnout y la variable desempeño docente.

Garay y Meza (2017) utilizó una investigación de método general, con diseño descriptivo simple. Como instrumento, el cuestionario de Maslach. Su muestra fue de 21 docentes Huancaínos de 53. Su objetivo fue identificar el burnout en los docentes, presentando un alto grado de síndrome en los docentes en sus tres dimensiones.

La fundamentación del Presente trabajo de investigación, se trató las teorías sobre el síndrome de Burnout y el desempeño docente según su rubricas.

Síndrome de Burnout, asociado al desgaste profesional o también llamado síndrome del profesional quemado, fue propuesto por Freudenberger (1974) explicándolo como un conjunto de síntomas que se originan en la actividad laboral prolongada. Y difundido principalmente por Cristina Maslach (1982) aseverando que el personal asistencial que labora de manera continua terminaba quemándose. Ellos han estudiado el Burnout y lo consideran una respuesta a un estrés de agudo o crónico producto del agotamiento físico, psicológico, con una

despersonalización fría ante los demás. Que lo padecen las profesiones asistenciales como la docencia, enfermeros, policías, etc.

Cherniss (1980) citado por Martínez (2010) es cuando el profesional asistencial al no alcanzar sus objetivos conlleva un sentimiento de fracaso, bajo autoeficacia. Por consiguiente, las actitudes y conductas cambian de manera negativa en el ámbito laboral. Pines y Aaronson (1988) lo concibe como el cansancio mental, físico y emocional producto del trabajo crónico y demandante. Para Álvarez y Fernández (1991) burnout viene a ser un estrés tipo crónico, generado en el ambiente laboral. El trabajador se enfrenta a un sentimiento complicado de falta de adecuación profesional y personal a su función desempeñada, por las altas exigencias, excediendo a sus capacidades para cumplir con lo planificado produciendo una sensación de omnipotencia.

Para Gil (2005), el estrés crónico que padecen los profesionales de servicio hacia personas que demuestran deterioro cognitivo, desgaste psicológico a parición de actitudes negativas hacia el sujeto.

Por lo mencionado por los investigadores deducimos que el cansancio emocional y la presión laboral durante un tiempo prolongado y demandas, están encaminado al trabajador de servicio humano a sufrir el síndrome de Burnout caracterizado por la despersonalización, agotamiento emocional, y la disminución del rendimiento profesional Maslach, Jakson y Leiter, (1996). ¿Y que establece cada dimensión?

El cansancio emocional significa que existe una falta recursos emocionales y a la pérdida de energía del trabajador que enfrenta los retos que el oficio le demanda. Demostrando un descontento, pesimismo ante los problemas, no encuentra sentido a su labor, no da de sí, cumple de manera insatisfecha su rol.

Despersonalización son las actitudes, cinismo y respuestas negativas hacia las personas receptoras de su servicio. El profesional presenta irritabilidad, distanciamiento, frialdad, hostilidad y se culpa del bajo rendimiento laboral y de sus frustraciones.

Baja Realización Personal es cuando el profesional siente frustración al realizar su trabajo a medias, manifestando inestabilidad en su centro de labores, dándose

cuenta que los resultados no son los esperados experimentando sentimiento de fracaso personal, bajas expectativas laborales y una insatisfacción generalizada, hasta llegar a querer faltar o retirarse de las actividades para no seguir sufriendo.

A partir de estos conceptos sobre el síndrome de Burnout y las diversas investigaciones. Puede ser conceptualizarse desde el enfoque clínico y psicológico Gil-Monte y Piero (1997). El enfoque clínico define al burnout como el estrés crónico como resultado del estrés laboral. Los estudios enfocados en esta tendencia Freudenberger (1974) y Pines (1988). La Perspectiva psicosocial es tomado como un proceso producto de la interacción de características del entorno laboral y personal. En esta línea resalta Maslach & Jackson (1981), Golembiewski y Cols (1983), Gil-montey Cols (1995), Chernis (1992), etc.

A la vez el Burnout se caracteriza sintomatológicamente, como un estado y proceso; en primer lugar, se dice como estado porque presenta un rasgo fundamental denominado cansancio o fatiga emocional, la sensación de no poder más y el cinismo ante sus colegas. Freudenberger (1980)

Como proceso porque es producto de la exposición crónica ante una presión emocional durante un periodo de tiempo produciendo un descenso de compromiso laboral. Gil-Monte y Piero (1997)

Con lo que respecta el Burnout en la docencia Arata citado por Golembiewski, (1983) precisa que la labor del profesor en casi todo el mundo presenta niveles de estrés y que en algunos casos son muy altos. Tito Jiménez como se citó en Jaramillo (2006) afirma que el descontento laboral docente es provocado por el estrés crónico.

Otro de los indicios del Burnout en el profesorado es el ausentismo a su centro de labor, ganas de abandono del cargo, cinismo ante sus colegas repercutiendo en su labor de profesor (Jiménez, 2017).

Con respecto a la variable desempeño docente; para el Consejo Nacional de Educación, 2011. Esta categoría fue incluida en los debates educativos latinoamericanos a inicios del año 2000. Por los problemas de identidad de la profesión docente y por las carencias del modelo establecido en la educación de

los años 90. Precisándolo como una práctica educativa y pedagógica relacional (Achata y Quispe, 2018).

El desempeño docente es un concepto, el cual se pone en práctica, se observa, divulga, fomenta, pero sobre todo es considerado para evaluar a los individuos de referencia, además, nos remite nociones sobre función, capacidad, perfil, competencia, rol docente entre otros (Martínez y Lavin, 2017).

Otras nociones que resultan interesantes resaltar sobre Desempeño Docente es que se valoran en condiciones de intercambio de recursos intelectuales profesionales para usar ciertos objetos de aprendizaje a través de metodologías didácticas adecuadas con ética profesional (Castro, 2015). Aseverando (Fernández, 2002) como la autovaloración profesional que hace de la efectividad y calidad en el marco de sus actividades laborales (planificación, mediación, retroalimentación, evaluación formativa y otras fuera de la escuela).

Robalino, (2015) define al desempeño docente como un conjunto de actividades de movilización que se requieren para el desarrollo de las capacidades profesionales, disponibilidad personal y la responsabilidad social. Articulando significativas relaciones entre cada uno de los componentes; formación de los estudiantes, participación en la gestión educativa, incentivo de la democracia y otros.

Tomando en cuenta las nociones anteriores podemos afirmar que el Desempeño Docente trata sobre la responsabilidad e implicaciones que tiene que asumir en su labor como educador concerniente a la gestión educativa, aprendizaje del estudiante, participación en las políticas educativas e involucrarse en la comunidad. Afirmando Cuenca Pareja (Coordinador de PROEDUCA, 2012) acerca del desempeño docente, menciona: El maestro tiene dos dimensiones una profesional y la otra una función social.

Con la intención de enmarcar este concepto finalizo: el desempeño docente se ve reflejado en la actividad docente y dicha actividad a la vez es el fruto de la unión entre distintas teorías y prácticas que sirven de fundamento (Faria, 2016). Diversos autores señalan esta situación; en la cual el Ministerio de Educación del Perú – MINEDU; haciendo oído a esta realidad, anuncio el llamado Marco de

Buen Desempeño Docente, considerado como una herramienta educativa, cuyos elementos principales son los desempeños, los dominios y las competencias. (Véase en anexo 10).

Los dominios son cuatro, el primero trata sobre la preparación de la enseñanza que realiza el docente. El segundo describe la realización de la sesión de clase para el logro de sus competencias del estudiante. El tercero viene a ser la gestión escolar con la comunidad y por ende las familias; y finalmente el desarrollo profesional y la identidad docente. De acuerdo al marco del buen desempeño docente, las competencias son nueve, lo cual implica compromisos, y realizar las cosas basados en el logro de la calidad, así como la comprensión de la naturaleza moral y la consecuencia de las decisiones tomadas.

Finalmente, los desempeños son las acciones observables de los estudiantes que pueden ser evaluadas y descritas en la competencia. Para ello debe cumplir tres condiciones: Una actuación observable, con responsabilidad (referencia a funciones del docente) y resultados de logros generales y específicos. Todo este conjunto de conocimientos, valores, habilidades, y actitudes mencionados son fundamentales para definir un buen desempeño docente.

Con el Marco del buen desempeño docente se busca no solo que el docente alcance una calidad técnica de su desempeño sino su identidad y rol profesional. Y para conocer el trabajo docente, el MINEDU establece rúbricas de evaluación. Estas son instrumentos que especifica lo que se espera de una tarea y se descompone en partes planificando los niveles de logro que es aceptable y no aceptable.

Los instrumentos evaluativos de los cuales hace uso el Ministerio de Educación – MINEDU; con la finalidad de poder recopilar la información respecto del desempeño del profesor son: rúbricas de observación en el salón de clases, encuesta a padres de familia, los cuales marcan la pauta de valoración respecto a la responsabilidad, el compromiso del docente y el desarrollo de la guía de entrevista que tiene que realizarse para el detalle y caracterización referente a la planificación curricular.

En la conducción sobre el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, que se tiene que atender en los diferentes espacios educativos, tiene que tomar como punto de partida el planteamiento de la rúbrica de la observación del aula teniendo como una de sus características la evaluación de cinco desempeños: creatividad, involucramiento, razonamiento, y pensamiento crítico, la evaluación - retroalimentación y la regulación del comportamiento.

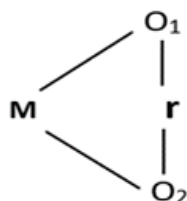
En los últimos años en Perú se está investigando sobre el desgaste profesional y el desempeño del docente en la educación básica regular debido a los tantos cambios, estresantes, del actuar diario que pueden desencadenar un problema en la relación docente – estudiante, por la atención, por lo afectivo y por el desarrollo de sus competencias. Esta problemática no es ajena a los maestros de las Instituciones Educativas de los diferentes niveles que conforman la Red Parihuanas – Frías presentando ciertas manifestaciones que nos indicarían falta de energía, distanciamiento mental del trabajo y disminución de la eficacia laboral con lo concerniente al desempeño docente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Se trató de una investigación de diseño descriptivo no experimental debido a que no se modifica ninguna de las entidades de estudio. Se observará el fenómeno en su contexto natural sin que exista, alguna manipulación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) refieren que, en este tipo de investigación se observa el fenómeno en su estado natural, para después realizar el análisis.

Llega a un nivel correlacional porque propone relacionar el Síndrome de Burnout y Desempeño docente de los profesores de la RED Parihuanas, 2019. Así lo respalda (Sampieri, 2004) la finalidad es interpretar el nivel de relación que existe entre dos o más variables.



Dónde:

M: 20 docentes que conforman la RED Parihuanas – Frías.

O1: Síndrome de Burnout.

O2: Desempeño docente.

R : (O1 – O2): Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización.

Variables 1: Síndrome Burnout.

Conceptualmente el Síndrome de Bunout, se define como un estrés crónico producido por agotamiento el cual puede ser físico o psicológico (mental), lo cual ocasiona una despersonalización fría ante los demás miembros en los cuales se encuentra la persona que padece de esta sintomatología. (Maslach y Jackson, 1986).

Operacionalmente para poder realizar una medición respecto al síndrome de Burnout se hizo uso del MBI; el cual es un cuestionario compuesto por 22 ítems, los cuales presentan una escala de valoración ordinal basados en Likert; que

considera siete puntos de cero a seis. Así mismo presenta tres dimensiones las cuales son: agotamiento emocional cuya escala de indicio está dada en más de 26 puntos, la dimensión de despersonalización cuya escala de inicio está dada por más de 9 y por último la dimensión realización personal; cuya escala de inicio esta dada en menos de 34 puntos.

Las dimensiones como ya se ha mencionado está dada por: agotamiento emocional; despersonalización y por último realización personal.

La escala de calificación es la ordinal; basados en Likert.

Variable 2: Desempeño docente.

Conceptualmente el desempeño docente esta dado por un conjunto de actividades que buscan el logro de la movilización de las capacidades profesionales, la disponibilidad personal y la responsabilidad social. Todas ellas deberán de articularse generando relaciones significativas en todos sus componentes; que deben de consideran de manera prioritaria la formación de los estudiantes, así como también la participación en el desarrollo de la gestión educativa, y por último el incentivo motivacional de la democracia.

Operacionalmente el desempeño docente puede ser cuantificado haciendo uso de un instrumento que se define como una rubrica de observación que se aplica en el aula; para lo cual deberán de tenerse en cuenta cinco dimensiones las cuales permitirán ubicar al docente en el nivel que corresponde de acuerdo a la evaluación de su desempeño profesional y docente en el desarrollo de sus clases. Los cuatro niveles de logro que se han definido están dados por: nivel I (insatisfactorio); nivel II (en proceso); nivel III (satisfactorio) y por último nivel IV (destacado).

Las dimensiones a tener en cuenta dentro de la variable desempeño docente son: involucramiento activo de los estudiantes en el desarrollo del proceso de aprendizaje; promover el ejercicio del razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico; la evaluación del progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza; así como propiciar un

ambiente de respeto y proximidad; y por último regular de manera positiva el comportamiento de los estudiantes.

La escala de calificación es la ordinal; basados en Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Chávez (2007); señala que la población viene a ser el conjunto de entidades o elementos sobre los cuales se pretende hacer inferencia de los resultados obtenidos. Dichos elementos poseen características similares. La población del presente trabajo de estudio está constituida por 20 profesores que laboran en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas del distrito Frías, la cual pertenece a la jurisdicción UGEL Chulucanas.

Los mismos que laboran en la condición de nombrado y contratado; de los cuales son 07 son nombrados y 13 son contratados que trabajaran hasta el 31 de diciembre del 2019.

Tabla 1

Población

| SEXO | DOCENTES | PORCENTAJE |
|---------|----------|------------|
| Varones | 15 | 75 % |
| Mujeres | 05 | 25 % |
| TOTAL | 20 | 100% |

Fuente: Elaborado por: Juan Manuel, Rojas Valladolid.

Por tratarse de una población pequeña, el trabajo de investigación se convierte en un estudio censal, dado que se evaluarán a todos los elementos de la población. Es decir, no será necesario determinar un tamaño de muestra.

Los criterios de inclusión a tener en cuenta están dados por la participaron de todos los docentes de los diferentes niveles (inicial, primaria y secundaria); así como la modalidad de trabajo (nombrado y contratado) que pertenecen a la RED Parihuanas - Frías.

Los criterios de exclusión; están dados en el presente trabajo por el personal administrativo que no forma parte del estudio, así como también aquellos docentes que decidieron no participar en la misma.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.

Hurtado, (2018) son los procedimientos utilizados para la recopilación de datos. Las técnicas utilizadas en la investigación, en base a las dos variables son: la encuesta y la observación.

Hernández, (2010) es una herramienta que el investigador usa con la finalidad de registrar datos de las variables que desea evaluar y que son aplicadas a las unidades de análisis.

Para la presente investigación, los instrumentos tomados, en primer lugar, fue cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), establecido por Cristina Maslach y Susan Jackson en 1981. Donde se plantea a la persona unos ítems sobre lo que piensa y siente sobre el trabajo que realiza.

El mencionado instrumento está conformado por 22 ítems en total, los cuales están divididos en las tres dimensiones de la variable: en primer lugar 8 ítems orientados a evaluar la dimensión Realización personal, así mismo 9 ítems orientados a medir la dimensión Agotamiento emocional y por último 5 ítems enfocados a analizar la dimensión Despersonalización. La escala con la que se formularon los ítems, fue una escala tipo Likert de 7 niveles, los cuales oscilan entre el 0 y el 6; y la escala de valoración de las dimensiones se clasificó en nivel bajo, medio y alto. (Anexo 5)

El segundo instrumento utilizado fue la “Rubrica de observación del aula” se consideran 5 dimensiones, cuyo objetivo es medir el desempeño pedagógico del docente dentro de un espacio educativo. Se utiliza el formato de Likert el cual se basa en una escala de 1 – 4 donde el número menor significa una respuesta totalmente negativa y el mayor una respuesta totalmente positiva (Nivel 1=insatisfactorio, Nivel 2=en proceso, Nivel 3=satisfactorio y Nivel 4=destacado).

Esta rúbrica de observación de aula para diagnosticar el desempeño docente - aprobado según resolución ministerial 138-2018 – MINEDU. Su aplicación se ha estimado entre 45 y 90 minutos. (Anexo 6)

Validez y confiabilidad

Los instrumentos antes mencionados, son instrumentos estandarizados y cuya validez y confiabilidad ha sido demostrada en reiteradas ocasiones y con fundamento, con teórica que permite la descripción de las dimensiones e indicadores, de los cuales derivan los ítems que confirman su capacidad de evaluar lo planificado en la investigación, por lo tanto, no es necesario realizar la validez y confiabilidad porque ya ha sido realizado por expertos.

3.5. Procedimientos.

El procedimiento que realice fue el siguiente:

Redacté una solicitud a los directores de las diferentes Instituciones Educativas que pertenecen a la RED Parihuana, con el fin de tener la autorización para la aplicación de mis instrumentos de recolección de datos, inventario MBI y la ficha de observación del desempeño docente según rúbrica.

Se conversó con los profesores sobre el estudio que se está realizando y se estableció un horario y fechas para aplicar los instrumentos.

Primero se aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventor y que midió el síndrome de burnout que tiene una duración de 15 a 20 minutos.

Y finalmente mediante un horario establecido se aplicó la ficha de observación que midió el desempeño del maestro, según rúbrica del buen desempeño docente.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de las variables, en primer lugar, se hizo de manera descriptiva y para tal caso se utilizaron tabla cruzadas que contienen frecuencias absolutas y relativas, así mismo para el contraste de la hipótesis de correlación se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Se tiene en cuenta el respeto de los derechos de autor de las teorías utilizadas, referenciándolas de forma correcta, basándonos en las normas APA, respecto a los resultados fueron utilizados exclusivamente para fines del presente estudio y se protegió la identidad de los participantes. Así mismo se ha aplicado el software antiplagio Turnitin y el cumplimiento de las directrices que establece la Guía de Productos Académicos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Objetivo general:

Establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente de acuerdo a la rúbrica en las Instituciones Educativas que integran la Red Parihuanas – Frías, 2019.

Tabla 2

Resultados del cruce de resultados del Síndrome de Burnout y desempeño docente.

| Síndrome de Burnout | | Desempeño docente | | | | Total |
|---------------------|-------------|-------------------|------------|---------------|-----------|-------|
| | | Insatisfactorio | En proceso | Satisfactorio | Destacado | |
| Bajo | Conteo | 0 | 1 | 5 | 0 | 6 |
| | % del total | 0% | 5% | 25% | 0% | 30% |
| Medio | Conteo | 0 | 4 | 6 | 0 | 10 |
| | % del total | 0% | 20% | 30% | 0% | 50% |
| Alto | Conteo | 0 | 4 | 0 | 0 | 4 |
| | % del total | 0% | 20% | 0% | 0% | 20% |
| Total | Conteo | 0 | 9 | 11 | 0 | 20 |
| | % del total | 0% | 45% | 55% | 0% | 100% |

Fuente: Elaborado por: Juan Manuel, Rojas Valladolid.

La tabla 2, contiene las frecuencias de la asociación de las variables de estudio síndrome de Burnout; así como también el desempeño docente, de todos los valores mostrados destaca el valor más relevante es que el 30% de los docentes califican en el nivel medio respecto al síndrome de burnout y que a su vez califican en el nivel satisfactorio respecto a la variable desempeño docente.

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente de acuerdo a la aplicación de rúbricas en las Instituciones Educativas que integran la Red Parihuanas – Frías, 2019.

Tabla 3

Resultados del cruce del agotamiento emocional y el desempeño docente

| Síndrome de Burnout | | Desempeño docente | | | | |
|---------------------|-------------|-------------------|------------|---------------|-----------|------|
| | | Insatisfactorio | En proceso | Satisfactorio | Destacado | Tota |
| Bajo | Conteo | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 |
| | % del total | 0% | 0% | 15% | 0% | 15% |
| Medio | Conteo | 0 | 6 | 8 | 0 | 14 |
| | % del total | 0% | 30% | 40% | 0% | 70% |
| Alto | Conteo | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 |
| | % del total | 0% | 15% | 0% | 0% | 15% |
| Total | Conteo | 0 | 9 | 11 | 0 | 20 |
| | % del total | 0% | 45% | 55% | 0% | 100% |

Fuente: Elaborado por: Juan Manuel, Rojas Valladolid.

Los resultados que se presentan en la tabla 3, se describen los resultados descriptivos de la asociación de la dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente, de los cuales el valor más relevante es que el 40% de los docentes califican en nivel Medio el agotamiento emocional y a la vez califican en nivel Satisfactorio el desempeño docente.

Objetivo específico 2.

Establecer la relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño docente de acuerdo a las rúbricas en las Instituciones Educativas que integran la Red Parihuanas – Frías, 2019.

Tabla 4

Resultados del cruce de despersonalización y desempeño docente.

| Síndrome de Burnout | | Desempeño docente | | | | |
|---------------------|-------------|-------------------|------------|---------------|-----------|------|
| | | Insatisfactorio | En proceso | Satisfactorio | Destacado | Tota |
| Bajo | Conteo | 0 | 1 | 10 | 0 | 11 |
| | % del total | 0% | 5% | 50% | 0% | 55% |
| Medio | Conteo | 0 | 5 | 0 | 0 | 5 |
| | % del total | 0% | 25% | 0% | 0% | 25% |
| Alto | Conteo | 0 | 3 | 1 | 0 | 4 |
| | % del total | 0% | 15% | 5% | 0% | 20% |
| Total | Conteo | 0 | 9 | 11 | 0 | 20 |
| | % del total | 0% | 45% | 55% | 0% | 100% |

Fuente: Elaborado por: Juan Manuel, Rojas Valladolid.

Los resultados que se describen en la tabla 4, nos muestran los resultados descriptivos de la asociación que presenta la dimensión desplazamiento y la variable desempeño docente, donde de todos los valores mostrados el valor más relevante es el que corresponde al 50% de los docentes que se encuentran calificados en el nivel bajo que corresponde al desplazamiento y a la vez se ubican en el nivel satisfactorio respecto al desempeño docente.

Objetivo específico 3:

Establecer la relación entre la dimensión realización personal y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frías, 2019.

Tabla 05

Resultados del cruce de realización personal y desempeño docente.

| Síndrome de Burnout | | Desempeño docente | | | | |
|---------------------|-------------|-------------------|------------|---------------|-----------|------|
| | | Insatisfactorio | En proceso | Satisfactorio | Destacado | Tota |
| Bajo | Conteo | 0 | 7 | 3 | 0 | 10 |
| | % del total | 0% | 35% | 15% | 0% | 50% |
| Medio | Conteo | 0 | 1 | 5 | 0 | 6 |
| | % del total | 0% | 5% | 25% | 0% | 30% |
| Alto | Conteo | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 |
| | % del total | 0% | 5% | 15% | 0% | 20% |
| Total | Conteo | 0 | 9 | 11 | 0 | 20 |
| | % del total | 0% | 45% | 55% | 0% | 100% |

Fuente: Elaborado por: Juan Manuel, Rojas Valladolid.

De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla 5, se tiene que los resultados descriptivos de la asociación de la dimensión realización personal y el desempeño docente, se destaca el porcentaje mayor, considerándolo el más relevante es que el 35% de los docentes consideran la realización personal en nivel Bajo y al desempeño docente, en nivel en proceso.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

Hipótesis alterna: Existe relación directa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frías, 2019.

Hipótesis nula: No existe relación directa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frías, 2019.

Tabla 6

Correlación de Pearson entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente

| Correlación de Pearson | | Síndrome de Burnout | Desempeño docente |
|------------------------|-------------------------|---------------------|-------------------|
| Síndrome de Burnout | Correlación | 1 | -0,502* |
| | Significancia bilateral | | 0,024 |
| | Número | 20 | 20 |
| Desempeño docente | Correlación | -0,502* | 1 |
| | Significancia bilateral | 0,024 | |
| | Número | 20 | 20 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaborado por: Juan Manuel, Rojas Valladolid.

La tabla 6, contiene los resultados de la prueba de correlación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente; haciendo uso del coeficiente de Pearson y la significancia bilateral; observándose que el valor presenta una significancia de $0,024 < 0,05$, esto conlleva a rechazar la hipótesis nula, entonces, existe relación significativa inversa del síndrome de Burnout en el desempeño docente. Según el coeficiente de Pearson la relación inversa es calificada como moderada dado que el valor del coeficiente de Pearson es de -0,502.

Prueba de hipótesis 1

Hipótesis alterna: Existe relación directa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frías, 2019.

Hipótesis nula: No existe relación directa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frías, 2019.

Tabla 7

Correlación de Pearson entre la dimensión emocional y el desempeño docente

| Correlación de Pearson | | Dimensión emocional | Desempeño docente |
|------------------------|-------------------------|---------------------|-------------------|
| | Correlación | 1 | -0,669* |
| Dimensión emocional | Significancia bilateral | | 0,001 |
| | Número | 20 | 20 |
| | Correlación | -0,669* | 1 |
| Desempeño docente | Significancia bilateral | 0,001 | |
| | Número | 20 | 20 |

* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaborado por: Juan Manuel, Rojas Valladolid.

De acuerdo a los resultados que se presenta en la tabla 7 se tiene que la prueba de correlación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente; haciendo uso del coeficiente de Pearson y la significancia bilateral; observándose que se tiene una significancia de $0,001 < 0,05$, esto conlleva a rechazar la hipótesis nula, entonces, existe relación significativa inversa del agotamiento emocional en el desempeño docente. Según el coeficiente de Pearson la relación inversa es calificada dentro del estándar alto ($r = -0,669$).

Prueba de hipótesis 2

Hipótesis alterna: Existe relación directa entre la dimensión despersonalización y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frías, 2019.

Hipótesis nula: No existe relación directa entre la dimensión despersonalización y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frías, 2019.

Tabla 8

Correlación de Pearson entre la dimensión despersonalización y el desempeño docente.

| Correlación de Pearson | | Dimensión despersonalización | Desempeño docente |
|------------------------------|-------------------------|------------------------------|-------------------|
| Dimensión despersonalización | Correlación | 1 | -0,520* |
| | Significancia bilateral | | 0,019 |
| | Número | 20 | 20 |
| Desempeño docente | Correlación | -0,520* | 1 |
| | Significancia bilateral | 0,019 | |
| | Número | 20 | 20 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaborado por: Juan Manuel, Rojas Valladolid.

La tabla 8 contiene los resultados de la prueba de correlación entre la dimensión despersonalización y el desempeño docente; haciendo uso del coeficiente de Pearson y la significancia bilateral; observándose que se tiene una significancia de $0,019 < 0,05$, esto conlleva a rechazar la hipótesis nula, entonces, existe relación significativa inversa de la despersonalización en el desempeño docente. De acuerdo a los resultados obtenidos del coeficiente de Pearson la relación es inversa y calificada como moderada debido a que el valor de “r” es de -0,520 puntos.

Prueba de hipótesis 3

Hipótesis alterna: Existe relación inversa entre la dimensión realización personal y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frías, 2019.

Hipótesis nula: No existe relación inversa entre la dimensión realización personal y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frías, 2019.

Tabla 09

Correlación de Pearson entre la dimensión realización personal y el desempeño docente.

| Correlación de Pearson | | Dimensión realización personal | Desempeño docente |
|--------------------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Dimensión realización personal | Correlación | 1 | 0,635* |
| | Significancia bilateral | | 0,003 |
| | Número | 20 | 20 |
| Desempeño docente | Correlación | 0,635* | 1 |
| | Significancia bilateral | 0,003 | |
| | Número | 20 | 20 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaborado por: Juan Manuel, Rojas Valladolid.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 9 la prueba de correlación entre la dimensión realización personal y el desempeño docente; haciendo uso del coeficiente de Pearson y la significancia bilateral; observándose que se tiene una significancia de $0,003 < 0,05$, esto conlleva a rechazar la hipótesis nula, entonces, existe relación significativa directa de la realización personal en el desempeño docente. Según el coeficiente de Pearson la relación es calificada como alta ($r = 0,635$).

V. DISCUSIÓN

Los resultados que se describen en función del objetivo general del estudio se detallan de manera pormenorizada en la tabla de contingencia que se encuentra en el capítulo de resultados en el cual se puede observar que desde la perspectiva docente se tiene que el 30% de los mismos evalúan a la variable síndrome de burnout, en un intervalo medio; condición que implica que las conductas y actitudes que se presentan se califican como medianamente influyentes debido al desarrollo del estrés laboral. Del mismo modo se tiene la calificación del desempeño docente dentro del intervalo satisfactorio; dicha condición implica que el desarrollo de las actividades académicas y profesionales se desenvuelven de forma sobresaliente.

Por otra parte el detalle de la tabla de correlaciones se presenta un nivel de significancia que corresponde a 0,024 puntos; dicho valor es menor que el llamado “p” valor que corresponde a 0,05 puntos; por esta razón y en base a la prueba de hipótesis formulada se tiene que se rechaza la formulación de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación inversa y significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente. Se debe de tener muy en claro que la relación que se presenta en los resultados es calificada como inversa, sin embargo, presenta una intensidad evaluada como moderada considerando los resultados del coeficiente de Pearson; cuyo valor es de -0,502 puntos.

Considerando el planteamiento de Chernos (1980); el cual declara que las conductas y actitudes que modifican el comportamiento de los docentes de forma negativa debido al estrés laboral se afecta de manera inversa con los docentes que si tienen de forma clara sus propósitos, metas y objetivos; lo genera favorece el cumplimiento de sus funciones para un mejor rendimiento y efectividad. (Martínez, 2010).

Considerando el contexto descrito tenemos que se encuentra una relación moderada de forma inversa entre las variables que componen el presente estudio; lo cual permite afirmar que a mayor nivel de síndrome de burnout; menores son los valores que corresponden al desempeño docente; lo cual también permite

afirmar que si los niveles que corresponden al síndrome de burnout mayor es el desempeño docente.

Los resultados que se muestran en el desarrollo del presente estudio son semejantes a los encontrados en la investigación de Álvarez (2017); quien señala la existencia de una relación muy significativa de forma inversa entre las variables síndrome de burnout y desempeño docente. Sin embargo, hay que precisar que los resultados presentan diferencias con los reportados por Gutiérrez & Pando (2018); quienes manifiestan que el desempeño profesional a nivel docente no se encuentra condicionado por el síndrome de burnout.

Así mismo, respecto a los resultados del primer objetivo específico, se presenta que en las tablas de contingencia el resultado que corresponde a la perspectiva docente esta dado en un 40%; condición que se ubica en un nivel de intervalo medio; respecto a la dimensión que corresponde al agotamiento emocional; esta situación reporta que puede suceder que debido a la falta de energía emocional; no se cuentan con los recursos necesarios para poder enfrentar de manera satisfactoria los retos y desafíos que se presentan en el trabajo.

A la vez, califican dentro del nivel satisfactorio al desempeño docente, lo cual significa que sus quehaceres profesionales lo realizan de una manera correcta. Así mismo, se debe de considerar el reporte que se presenta en la tabla de correlaciones, que muestra un nivel de significancia que corresponde a 0,001 puntos; valor que es menor al intervalo del "p" dado en 0,05 puntos; por esta razón se refuta la hipótesis nula; es decir, existe relación significativa de tipo inverso respecto a la dimensión agotamiento emocional con la variable desempeño docente. Dicha relación inversa es calificada dentro del intervalo alto; de acuerdo al coeficiente de Pearson que alcanza un valor de -0,669 puntos.

Considerando los planteamientos formulados por Maslach, Jackson y Leiter (1996), cuando a los docentes les falta energía o recursos emocionales, no encuentra sentido a su labor para enfrentar nuevos retos se relaciona inversamente con la autovaloración que hace de la efectividad y calidad en el marco de sus actividades laborales (Fernández, 2002). Teniendo en cuenta la descripción anterior se puede afirmar de manera categórica que: existe relación

alta inversa entre las variables de estudio, lo cual implica que a mayor nivel de agotamiento emocional menor nivel presenta el desempeño de los docentes. Así mismo se debe tener en cuenta que mientras menor sea el nivel de agotamiento emocional mayor entonces será el nivel de desempeño docente.

De acuerdo al planteamiento del segundo objetivo específico; los resultados que se muestran en la tabla de contingencia; revelan la calificación respecto a la perspectiva docente en el cual se encuentra que el 50% de los participantes se encuentra calificado en el nivel que corresponde al intervalo bajo de la dimensión de despersonalización; esta condición implica que no se evidencia actitudes negativas hacia la convivencia con los estudiantes; ya que por lo general pueden presentarse situaciones de frialdad, irritabilidad o indiferencia entre otras condiciones. Del mismo modo tenemos que la calificación que corresponde al nivel del intervalo satisfactorio del desempeño docente; presenta un condicionamiento en el que se presenta el cumplimiento de las funciones de forma adecuada.

Con respecto a la tabla que presentan las correlaciones; se tiene un grado de significancia que corresponde a 0,019 puntos; dicho valor es menor al denominado "p" valor que corresponde a 0,05 puntos. Debido a estos resultados se plantea el rechazo de la hipótesis nula; lo cual implica que: existe relación significativa de tipo inverso respecto a la dimensión despersonalización con vinculación a la variable del desempeño docente. Así mismo esta relación inversa es calificada como moderada; teniendo en cuenta los resultados que se han obtenido por medio del coeficiente de Pearson cuyo valor es de -0,520 puntos.

Considerando el planteamiento formulado por Maslach, Jackson y Leiter (1996), cuando a los docentes les falta actitud y presentan bajo rendimiento laboral se relaciona inversamente con las actividades que responsablemente debe realizar (Peña 2002). Esta condición implica que debemos tener en cuenta que existe relación de tipo moderada inversa entre las variables síndrome de burnout y desempeño docente; lo cual también debe entenderse como: a menor nivel de despersonalización mayor será el nivel de desempeño docente.

Teniendo en cuenta el planteamiento formulado en el tercer objetivo específico; se presenta que en la tabla de contingencia; considerando la perspectiva de los docentes que el 35% de los docentes participantes en el estudio; califican dentro del nivel bajo a la dimensión realización personal; esta condición significa que los docentes pueden sentirse inestables y frustrados emocionalmente en el centro laboral. Del mismo modo la calificación en el nivel de intervalo de proceso respecto al desempeño docente; se sitúa dentro de la perspectiva de la actuación académica que deberá de orientarse siempre al mejoramiento continuo a nivel pedagógico, profesional y personal.

Con referencia a la tabla de correlaciones que se presenta se tiene que el rango de significancia esta dado por 0,003 puntos; dicha condición es menor que el “p” valor que corresponde a 0,05 puntos; esta condición implica que se rechaza la hipótesis nula; es decir; existe relación significativa y directa entre la dimensión realización personal y la variable desempeño docente. Esta relación es directa y a la vez calificada como alta de acuerdo a los resultados obtenidos por el coeficiente de Pearson; cuyo valor es 0,635

De acuerdo al planteamiento que brindan Maslach, Jackson y Leiter (1996), cuando el docente siente frustración e inestabilidad en su centro laboral se relaciona directamente con la construcción de la movilización que presentan las capacidades y competencias profesionales; por esta razón se presenta una mayor disposición a nivel de la responsabilidad y de forma personal con la finalidad de poder promover de manera efectiva el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje; en búsqueda del desarrollo de las competencias de los estudiantes. (Robalino 2005). Considerando la descripción realizada tenemos que existe relación alta entre las variables que componen el estudio; lo cual significa que a mayores niveles de realización personal; mayor será el nivel de desempeño docente. Así mismo se debe de tener en cuenta que a menor nivel de realización personal; menor será el nivel de desempeño docente.

VI. CONCLUSIONES

Después de analizar los resultados se concluye que:

1. Existe relación inversa y significativa Moderada ($r=-0.502$) entre el síndrome de burnout y el desempeño docente. Esto significa que el pesimismo y el descontento que afecta a los docentes está asociado inversamente a su nivel de desempeño.
2. Existe relación inversa y significativa Alta ($r=-0.669$) entre el agotamiento emocional y el desempeño docente. Esto significa que el pesimismo y descontento que afecta a los docentes están asociados inversamente a su nivel de desempeño.
3. Existe relación inversa significativa Moderada ($r= -0.520$) entre la despersonalización y el desempeño docente. Esto implica que la culpabilidad de sus frustraciones, irritabilidad y frialdad con que actúan los docentes están asociados inversamente a su nivel de desempeño.
4. Existe relación directa y significativa Alta ($r=0.635$) entre la realización personal y el desempeño docente. Esto significa que las expectativas laborales, estabilidad y satisfacción que siente el docente se asocia directamente a su nivel de desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frias incorporar en su Plan Anual de Trabajo acciones estrategias que contribuyan a disminuir el nivel del síndrome de Burnout y mejorar el nivel de desempeño de los docentes.
2. A los directivos de las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frias gestionar programas de motivación para los docentes con la finalidad de disminuir sus frustraciones, irritabilidad y desgano y a la vez, mejorar su nivel de desempeño laboral.
3. A los directivos de las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frias implementar técnicas y estrategias para organizar mejor el trabajo docente y programar jornadas recreativas que contribuyan a disminuir las tensiones internas. Y por ende, mejorar su desempeño.
4. A los directivos de las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frias involucrar permanentemente a los docentes en la toma de decisiones institucionales a través del trabajo en equipo y reconocer su aporte en los diversos roles.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achata Cortez Cesar y otro (2018), Curriculum nacional y desempeño docente, Universidad Nacional del altiplano, Perú. DOI: <http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2018.2.84>
- Acosta Contreras, Manuel y otro (2014) estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección, España
- Alejandro Jorge y otros (2017) Síndrome de burnout y calidad de vida profesional, Universidad de Atacama, Chile
- Álvarez Málaga, Jenny Lilian (2018) El síndrome de burnout y el desempeño de los docentes de la I.E Gran Unidad Escolar Mariano Melgar, Arequipa, Peru.
- Ander Ezequiel – Egg (2007) Debates y propuestas sobre la problemática educativa, Editorial MAD.
- Arias Saenz, Nancy (2013) Síndrome de Burnout y efecto en el rendimiento laboral docente, Libro Educación Vol. XXII.
- Ayuyo Marante, Jose (2006) Profesión docente y estrés laboral: Una aproximación a los conceptos del estrés laboral y Burnout. Revista Ibericana de Educación. España
- Caballero Diaz, Fco. (2018). Afectación del síndrome de estar quemado en el trabajo o burnout. Medidas preventivas y de intervención actuales. MADRID. Revista de Innovación Didáctica de Madrid. Nº 52. Pág. 39-82. Madrid. <https://www.csif.es/contenido/comunidad-de-madrid/ensenanza/205631>
- Chávez Abad, Richard (2007) Introducción a la metodología de investigación, Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/6785/1/63%20INTROD>

UCCION%20A%20LA%20METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf

Cuenca Pareja, Ricardo (2012) Hacia unas propuestas de criterios de buen desempeño docente, Consejo Nacional de Educación. https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/725/2/cuenca_dscursosynociones.pdf

Diaz Tinoco, Angelica (2014) Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de ciencia de la salud, Callao, Lima.

Fernández Arata, Manuel (2002) Realidad Psicosocial del maestro de primaria. Lima, Perú

Fernández Arata, Manuel (2008) Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos, Lima, Perú

Garay Rojas, Cynthia y otros (2017) Nivel del síndrome de burnout en docentes de educación inicial de las instituciones particulares del distrito de Pilcamayo, Huancayo, Perú.

Gaviño Castro de Perry, Enna (2015) El sentido de la vida y el desempeño docente y la satisfacción laboral de las profesoras de inicial de colegios estatales. http://repositorio.uarm.edu.pe/bitstream/UNIARM/5/1/Gavi%c3%b1o%20Castro%20de%20Perry%20Enna%20Margarita_Tesis_Licentura_2015.pdf

Gutiérrez Valencia, Deysi y otros (2018) Síndrome de burnout y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de Cajamarca. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/897/TESIS%20SINDROME%20DE%20BURNOUT%20Y%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernandez Gracia, T.J y otros (2007) El síndrome de Burnout: una aproximación a su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y medición.

Hernández Sampieri, Roberto y otros (2010) Metodología de investigación, Quinta Edición,

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hurtado de Barrera Jacqueline (2018) Teoría de la investigación Holística.

<https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>

Jackson Susan E, Maslach Christina, Leiter Michael, Maslach Burnout Inventory Manual, 4th Edition.

<https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fwww.mindgarden.com%2Fmaslach-burnout-inventory%2F685-mbi-manual.html>

Keith C Hernan, y otros (2017) Perfiles derivados empíricamente de Estrés del maestro, agotamiento, autoeficacia y alumno asociado y afrontamiento de resultados. Universidad de Missouri, E.E.U.U

Kyriacou, chris (2003) Libro: Antiestres para profesores, Barcelona, España

La OMS clasifica el burnout como una enfermedad:

<https://www.forbes.com.mx/oms-clasifica-desgaste-y-estres-laboral-como-una-enfermedad/#:~:text=Notimex.,vigor%20a%20partir%20de%202022.>

La OMS clasifica el estrés laboral el segundo problema Europeo.

https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2019-05-28/que-es-burnout-sindrome-trabajador-quemado_2039726/

Martínez Pérez, Anabella El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia, núm. 112, septiembre, 2010, pp. 42-80 Universidad Complutense de Madrid Madrid, España.

Maslach Cristina (1997), The Malasch inventory manual.

https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual

- MINEDU (2012). RVM N° 0547- 2012 - Marco del buen desempeño docente, Lima Peru. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MINEDU (2017) RSG N° 137- 2017 – Norma que regula el procedimiento de Certificación en la aplicación del instrumento pedagógico Rubrica de Observación de aula. Lima, Perú.
- Mungarro Robles, Gloria el Carmen (2017) Malestar docente y su impacto emocional en profesores de educación primaria. San Luis de Potosi.
- Muñoz Muñoz, Cristian Fernan y otro (2012) Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria, Revista Colombiana de Ciencias Sociales, Pag.226, Colombia, 2012.
- Omara Viera Arlene y otros (2013) Estrés laboral y burnout en la profesión de la enseñanza, Cuba.
- Parihuama Aniceto Martin (2017) Nivel de estrés en los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicus y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas, Morropón, Piura.
- Robalino Campos, Magaly (2016) La salud y el trabajo en la educación latinoamericana, Revista Retratos de la Escuela, Brasíla, v. 6, n. 11, p. 315-326, jul./dic. 2012. Disponible en: <http://wwhjitw.esforce.org.br>
- Rodríguez Moron, Geraldine (2019) Inteligencia emocional y el síndrome de burnout en el personal administrativo de Villa Salvador. Perú
- Rodríguez Ramírez, José Andrés, Guevara Araiza, Albertico and Viramontes Anaya, Efrén Síndrome de burnout en docentes. IE Rev. investig. educ. REDIECH, 2017, vol.8, no.14, p.45-67. ISSN 2448-8550
- Rodríguez Ramírez, José y otros (2017) Síndrome de burnout en docentes, México.

Rúbricas de Observación de Aula, se encuentra en el siguiente enlace:
<http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicialtramo2/rubricas-de-observacion-de-aula/>

Tito Jimenez, Rosa (2017) Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima. DOI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8514>

Zambrano Pacheco, Jenny (2016- 2017) El síndrome del quemado o burnout en la labor de los docentes de inicial. Guayaquil, Ecuador.

Zamora, W. (2016). Situaciones que afectan la salud de los profesores: una aproximación a la realidad. *Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, VII (1), 120–131. Doi: <http://dx.doi.org/10.15658/CESMAG16.05070109>

Zapata Pacheco Jenny (2016 - 2017) El síndrome del quemado o burnout en la labor de los docentes de educación inicial de la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

Zavala Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | INDICADOR | ESCALA DE MEDICIÓN | TÉCNICA /INSTRUMENTOS |
|---------------------------------------|--|---|-----------------------|---|--------------------|---------------------------|
| Variable 1: Síndrome de Burnout | Estrés crónico producto del agotamiento físico, psicológico, con una despersonalización fría ante los demás (Maslach y Jackson, 1986). | Para identificar el síndrome de Burnout se utilizará el MBI (Cuestionario de 22 items, valorados con una escala tipo Likert) con siete puntos (0 a 6). Enfocándose en sus tres dimensiones: Agotamiento emocional cuya escala de indicio es más de 26, Despersonalización su escala de indicio es más de 9 y Baja Realización Personal su escala de indicio es menos 34. | Agotamiento emocional | <ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento emocional - Cansancio al terminar la jornada laboral. - Cansancio físico al iniciar el día - Cansancio al trabajar con estudiantes todo el día - Cansancio por el trabajo que se realiza - Frustración en el trabajo. - Demasiado tiempo dedicado al trabajo. - Cansancio al trabajar en contacto con los estudiantes. - Sentirse al límite de las posibilidades. | Ordinal | Encuesta/ Cuestionario |
| | | | Despersonalización | <ul style="list-style-type: none"> - Despersonalización en el trato con los estudiantes. - Eficacia en la solución de los problemas de los estudiantes - Dureza en el trato a los estudiantes. - Desinterés por lo que ocurre con los estudiantes. - Sentir que los estudiantes lo culpan de sus problemas. | | |
| | | | Realización Personal | <ul style="list-style-type: none"> - Entabla relaciones con facilidad. - Influencia positiva en la vida de los estudiantes. - Endurecimiento emocional. - Creación de un clima agradable con facilidad. - Sentirse estimulado después del trabajo. - Conseguir cosas valiosas en el trabajo. - Problemas emocionales tratados adecuadamente. | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|--|---------|---|
| Variable 2: Desempeño docente | desempeño docente son actividades de movilización de capacidades profesionales, disponibilidad personal y la responsabilidad social. Articulando significativas relaciones entre cada uno de los componentes; formación de los estudiantes, participación en la gestión educativa, incentivo de la democracia y otros. | Se usa y como instrumento la rúbrica de observación de aula donde se consideran 5 dimensiones que permiten ubicar al docente en su desempeño según su desenvolvimiento en clase. Presenta cuatro niveles de logro: -Nivel I: (insatisfactorio) -Nivel II: (en proceso) -Nivel III: (satisfactorio) -Nivel IV: (destacado) | Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje | <ul style="list-style-type: none"> - Docente proporciona oportunidades de participación. - Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. - Docente favorece la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. | Ordinal | Encuesta/ Cuestionario Guía de entrevista |
| | | | Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico | <ul style="list-style-type: none"> - El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. | | |
| | | | Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza | <ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo del trabajo de los estudiantes y sus avances durante la sesión. - Realiza retroalimentación de calidad. | | |
| | | | Propicia un ambiente de respeto y proximidad | <ul style="list-style-type: none"> - Trato respetuoso y consideración a los estudiantes. - Cordialidad o calidez que transmite el docente. - Comprensión y empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. | | |
| | | | Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes | <ul style="list-style-type: none"> - Uso de mecanismos de control negativos. - Utiliza mecanismos de maltrato. - Mecanismos formativos. | | |

Fuente: Elaborado por: Juan Manuel, Rojas Valladolid.

Anexo 2

Matriz de consistencia lógica

| Problema | Objetivo | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Metodología |
|---|--|---|---|---|--|
| ¿Cuál es la relación entre el Burnout y el desempeño docente según rúbricas en las instituciones educativas que conforman la Red Parihuanas 2019? | GENERAL: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frias – 2019. | GENERAL: Existe relación directa entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frias – 2019. | | Agotamiento Emocional Despersonalización Realización Personal Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje | Métodos: Teóricos. Análisis y síntesis |
| PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN: 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frias – 2019? | ESPECÍFICOS: 1. Determinar la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frias – 2019. | HIPÓTESIS ESPECÍFICOS: H1. Existe relación directa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frias – 2019. | Variable 1: Síndrome de Burnout | Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico | Diseño: No experimental, transeccional, Correlacional, – Causal |
| 2. ¿Cuál la relación que existe entre la dimensión despersonalización y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frias – 2019? | 2. Analizar la relación que existe entre la dimensión despersonalización y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frias – 2019. | H2. Existe relación directa entre la dimensión despersonalización y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frias – 2019. | Variable 2: Desempeño docente | Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza Propicia un ambiente de respeto y proximidad |  |
| 3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión realización personal y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frias – 2019? | 3. Identificar la relación que existe entre la dimensión realización personal y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frias – 2019. | H3. Existe relación inversa entre la dimensión realización personal y el desempeño docente según rúbricas en las Instituciones Educativas que conforman la Red Parihuanas – Frias – 2019. | | Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes | Muestreo: Muestra censal 20 docentes |

Fuente: Elaborado por: Juan Manuel, Rojas Valladolid.

Anexo 3.

Cuestionario de Síndrome de Burnout

INVENTARIO DE BURNOUT MASLACH Y JACKSON

Nota: Su participación es de importancia para este estudio. Su tiempo aproximado para contestar las preguntas es de 20 minutos. Para que este instrumento tenga validez conteste todas las preguntas. En este cuestionario no hay respuestas correctas e incorrectas. Conteste de manera que mejor defina su situación actual.

Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados relacionados con los sentimientos que usted experimenta en el trabajo. Lo que tiene que hacer es indicar la frecuencia con que se presentan, marcando con un aspa en el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala:

| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-------|----------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|-------------------------|----------------|
| nunca | Pocas veces al año o menos | Una vez al mes o menos | Unas pocas veces al mes | Una vez a la semana | Pocas veces a la semana | Todos los días |

Ejemplo: "Me siento aburrido en mi centro de labor"

Si nunca te has sentido aburrido en tu centro de labor, marca 0. Si esto le ocurre alguna vez indique su frecuencia del 1 al 6.

| | | |
|----|---|-----------------------|
| 1 | Por la actividad que realizo en mi colegio me siento emocionalmente agotado. | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 2 | Al final de la jornada me siento cansado. | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 3 | Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo. | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 4 | Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes. | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 5 | Creo que trata con indiferencia a mis estudiantes. | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 6 | Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí. | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 7 | Soluciono de manera efectiva los problemas que presentan mis estudiantes. | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 8 | Me siento agotado por el trabajo. | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 9 | Siento que por la labor que desempeño, estoy influyendo positivamente en la vida de los demás. | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 10 | Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo. | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 11 | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |

| | | |
|----|---|-----------------------|
| | emocionalmente | |
| 12 | Me encuentro con mucha vitalidad | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 13 | Me siento frustrado por mi trabajo | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 14 | Siento que estoy haciendo un trabajo que genera mucho esfuerzo. | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 15 | Realmente no me importa lo que suceda con algunos de mis estudiantes que tenga a cargo. | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 16 | Trabajar en contacto directo con mis estudiantes me produce bastante estrés. | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 17 | Tengo la facilidad de crear un ambiente agradable a mis estudiantes. | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 18 | Me encuentro animado después de trabajar con mis estudiantes | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 19 | He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 20 | En el trabajo, siento que he llegado al límite de mis posibilidades | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 21 | Siento que se actúa de manera adecuada los conflictos emocionales en el trabajo. | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |
| 22 | Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas | 0 -1 -2- 3 – 4- 5 - 6 |

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO SÍNDROME DE BURNOUT

CUESTIONARIO – BURNOUT.- Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide 3 dimensiones del síndrome de Burnout:

1. Agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. Despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
3. Realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-------|----------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|------------------------------|----------------|
| nunca | Pocas veces al año o menos | Una vez al mes o menos | Unas pocas veces al mes | Una vez a la semana | Unas pocas veces a la semana | Todos los días |

CÁLCULO DE PUNTUACIONES Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:


| Aspecto evaluado | Preguntas a evaluar | Valor total Obtenido | Indicios de Burnout |
|----------------------|-----------------------|----------------------|---------------------|
| Cansancio emocional | 1-2-3-6-8-13-14-16-20 | | Más de 26 |
| Despersonalización | 5-10-11-15-22 | | Más de 9 |
| Realización personal | 4-7-9-12-17-18-19-21 | | Menos de 34 |

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES Altas puntuaciones en las dos primeras dimensiones y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

| Valores de referencia | Bajo | medio | alto |
|-----------------------|--------|---------|---------|
| CANSANCIO EMOCIONAL | 0 – 18 | 19 – 26 | 27 – 54 |
| DESPERSONALIZACIÓN | 0 – 5 | 6-9 | 10-30 |
| REALIZACIÓN PERSONAL | 0 - 33 | 34 - 39 | 40 - 56 |

ANEXO 4.

Rubrica de observación de aula medir el desempeño docente

| | | | |
|---|--|---|---|
|  | | PERÚ Ministerio de Educación | |
| FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE – 2019 RED PARIHUANAS - FRÍAS | | | |
| NOMBRE DE LA I.E. | | | |
| REGIÓN | Piura | UGEL | Chulucanas |
| APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE VISITADO: | | | |
| NIVEL | | ESPECIALIDAD | |
| DATOS DE LA OBSERVACIÓN: | | | |
| GRADO | | ÁREA CURRICULAR | |
| FECHA | | HORA INICIO/TÉRMINO | |
| NOMBRE COMPLETO (ESPECIALISTA, DIRECTOR(A) O COORDINADOR(A) JER): | | | |
| Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños. Además, en el caso de los desempeños 4 y 5, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca. | | | |
| NIVELES DE LOGRO | | | |
| NIVEL I INSATISFACTORIO | NIVEL II EN PROCESO | NIVEL III SATISFACTORIO | NIVEL IV DESTACADO |
| No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño. | Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel. | Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente | Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente |
| INSTRUMENTO 1: OBSERVACIÓN DE AULA | | | |
| DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE | | | |
| Descripción del desempeño: Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. | | | |
| Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres: | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. • Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. • Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. | | | |
| DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE | | | NIVELES |
| | | | I II III IV |
| El docente no ofrece oportunidades de participación. O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de | | | |
| El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas. | | | |
| El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. | | | |
| El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden. | | | |
| EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS) | | | |
| | | | |
| | | | |

| DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO. | | | | |
|---|---------|----|-----|----|
| Descripción del desempeño: Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias. | | | | |
| El aspecto que se considera en esta rúbrica es el siguiente: | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. | | | | |
| DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE | NIVELES | | | |
| | I | II | III | IV |
| El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula. | | | | |
| El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra. | | | | |
| El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión. | | | | |
| El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto. | | | | |
| EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS) | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

| DESEMPEÑO 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA. | | | | |
|---|---------|----|-----|----|
| Descripción del desempeño: Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas. | | | | |
| Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos: | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. • Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas. | | | | |
| DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE | NIVELES | | | |
| | I | II | III | IV |
| El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incompreensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje. | | | | |
| El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala dónde encontrarla) o bien repite la explicación original sin adaptarla. | | | | |
| El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para mejorar -encontrar la respuesta- o especifica lo que falta para el logro) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas. | | | | |
| El docente monitorea activamente a los estudiantes (25% de la sesión) y les brinda -al menos en una ocasión-, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar) | | | | |

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

.....

.....

| DESEMPEÑO 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD | | | | |
|--|---------|-------|-----|-------|
| Descripción del desempeño: Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía. | | | | |
| Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres: | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. | | | | |
| DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE | NIVELES | | | |
| | I | II | III | IV |
| Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente <i>no interviene</i> (o ignora el hecho). O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes. | | | | |
| El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes. | | | | |
| El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes. | | | | |
| El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes. | | | | |
| Marque "Sí" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada | | Sí: _ | | No: _ |
| EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS) | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

| DESEMPEÑO 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES | | | | |
|--|---------|----|-----|----|
| Descripción del desempeño: Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos. | | | | |
| Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son dos: | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato. • Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. | | | | |
| DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE | NIVELES | | | |
| | I | II | III | IV |
| Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza <i>predominantemente</i> mecanismos de control externo <i>-negativos-</i> y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). <i>O no intenta siquiera redirigir</i> el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un <i>mecanismo de maltrato</i> con uno o más estudiantes. | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--------------|--------------|
| <p>El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo -negativos-, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.</p> | | | | | |
| <p>El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos -positivos- y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</p> | | | | | |
| <p>El docente siempre utiliza mecanismos formativos -positivos- para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</p> | | | | | |
| <p>Marque "Sí" si el docente empleó algún mecanismo de maltrato durante la sesión observada.</p> | | | | | |
| <p>EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)</p> | | | | <p>Sí: _</p> | <p>No: _</p> |
| <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> | | | | | |

PUNTAJE TOTAL

| | | | |
|------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <p>Total 20-35</p> | <p>Total 36 - 50</p> | <p>Total 51 - 65</p> | <p>Total 66 - 80</p> |
| <p>INSATISFACTORIO</p> | <p>EN PROCESO</p> | <p>SATISFACTORIO</p> | <p>DESTACADO</p> |

Anexo 5:

FICHA TÉCNICA PARA LA RÚBRICA DE OBSERVACIÓN DE AULA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Este instrumento valora la conducción del proceso de enseñanza y aprendizaje del docente en el aula, se entiende como “aula” a los diferentes espacios educativos donde el docente y los estudiantes interactúan la mediación del propósito a lograr.

Este instrumento tiene las siguientes características:

Instrumento es aprobado según resolución ministerial 138-2018 - MINEDU

Evalúa cinco desempeños pertinentes para valorar la labor docente.

Cada desempeño es calificado con un puntaje que va del 1 a 4 puntos, de acuerdo al nivel alcanzado por el docente.

Para su aplicación se contemplan dos visitas: la primera se notifica e informa sobre la rúbrica y después se califica in situ.

Tiene una duración entre 45 a 90 minutos ininterrumpidos.

La calificación final se obtiene mediante el promedio simple de los desempeños evaluados. Insatisfactorio= 20 – 35, Proceso=36 – 50, Satisfactorio= 51-65 y Destacado= 66-80.

Los desempeños evaluados son: involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico, evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, propicia un ambiente de respeto y proximidad y regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Que el docente por lo menos se ubiquen el nivel dos. Esta escala de calificación describe una progresión en el desarrollo o nivel de logro del respectivo desempeño, en la que uno corresponde a un nivel de desarrollo del desempeño muy deficiente, dos corresponde a un nivel en proceso, tres a un nivel suficiente, y cuatro a un nivel destacado en el desempeño, considerándose los niveles III y IV como satisfactorios y los niveles I y II como insatisfactorios.

Anexo 6.

Solicitud para aplicación de instrumentos

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

**SOLICITO: PERMISO PARA APLICAR
INSTRUMENTOS PARA FINES DE ESTUDIO**

Señor:
Prof. David Laban
Director de la I.E – El Faique

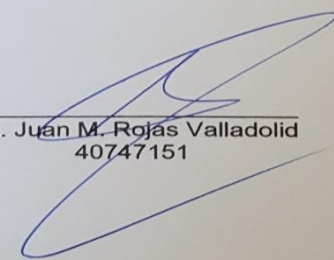
Juan Manuel Rojas Valladolid, identificado con N° DNI 40747151, con domicilio Av. Progreso 303 – Castilla – Piura. Ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que habiendo culminado mis estudios de maestría en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo – Filial Piura.

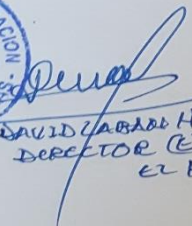
Solicito a su persona el permiso para aplicar instrumentos en su Institución Educativa que usted dirige ya que conforman la RED que estoy investigado sobre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente, la cual me permitirá optar el grado de magister.

Por lo expuesto espero acceda, mi pedido.

Parihuanas, 28 de Noviembre del 2019


Lic. Juan M. Rojas Valladolid
40747151




DAVID LABAN HERNANDEZ
DIRECTOR (E) I.E 20031
EL FAIQUE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, **GARCÍA RAMÍREZ EDWIN MARTÍN**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo (Piura), asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: “**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN RÚBRICA EN LAS I.E QUE CONFORMAN LA RED PARIHUANAS – FRÍAS – 2019**”; del autor: **ROJAS VALLADOLID, JUAN MANUEL**; constato que la investigación tiene un índice de similitud de **22%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Piura, 15 julio del 2023.

| | |
|---------------------------------|--|
| Dr. García Ramírez Edwin Martín | |
| DNI: 16675139 | |
| ORCID: 0000-0002-3483-1158 | |